

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA UNIT PENGELOLAAN DANA SIMPAN PINJAM PEREMPUAN

*(The Effect of Abilities and Motivations on the Performance of the Savings and Loan Fund
Management Unit for Women)*

La Ode Kimon¹⁾, Weka Widayati²⁾, La Rianda Baka²⁾
¹⁾ Program Studi Magister Agribisnis Universitas Haluoleo
²⁾ Pascasarjana Universitas Haluoleo

Naskah diterima: 09 Januari 2016
Naskah direvisi: 11 Maret 2017
Disetujui diterbitkan: 02 April 2017

Abstract: *This study aims to determine the effect of ability and motivation on the performance of the savings and loan fund management unit for women. The study was conducted in Muna Regency, Southeast Sulawesi Province with a sample of 51 administrators of a savings and loan fund management unit for women in the Rural Independent Community Empowerment Program. Determination of sample using census method. Data analysis was carried out descriptively and using SEM (Structural Equation Modeling). The results of the study showed that the score of the administrator's capacity of the savings and loan fund management unit for women was 65 percent, while the motivation score was 75 percent, and the performance score was 82 percent. The results of SEM (Structural Equation Modeling) analysis show that the performance of the management unit of the savings and loan fund for women is influenced by ability with a coefficient value of 0.49 formed by education and knowledge with a coefficient of 0.75 and skills of 0.89. Motivation affects performance with a coefficient of 0.46 formed by fisilogis with a coefficient of 0.52, security of 0.66, possession and ownership of 0.67, appreciation of 0.58, self-actualization needs of 0.53.*

Keywords: *abilities, motivations, performance, woman.*

Intisari: Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja unit pengelolaan dana simpan pinjam untuk perempuan. Studi dilaksanakan di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara dengan jumlah sampel 51 pengurus unit pengelolaan dana simpan pinjam untuk perempuan pada Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan. Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil studi menunjukkan bahwa skor kemampuan pengurus unit pengelolaan dana simpan pinjam untuk perempuan sebesar 65 persen, sedangkan skor motivasi sebesar 75 persen, dan skor kinerja sebesar 82 persen. Hasil analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) menunjukkan bahwa kinerja pengurus unit pengelolaan dana simpan pinjam untuk perempuan dipengaruhi oleh kemampuan dengan nilai koefisien sebesar 0,49 yang dibentuk oleh pendidikan dan pengetahuan dengan nilai koefisien sebesar 0,75 serta ketarampilan sebesar 0,89. Motivasi mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,46 yang dibentuk oleh fisilogis dengan nilai koefisien 0,52, rasa aman sebesar 0,66, memiliki dan dimiliki sebesar 0,67, penghargaan sebesar 0,58, kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,53.

Kata kunci: kemampuan, motivasi, kinerja, perempuan.

I. PENDAHULUAN

Konsep mengenai kemampuan atau kompetensi untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis (1982) yang mendefinisikan kompetensi sebagai "kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak dalam sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan kemampuan menurut Dessler (2002:49) adalah kompetensi seseorang dalam aspek kepemimpinan, perencanaan, pembuatan keputusan, dan pengorganisasian. Kreitner dan Kinichi (2003:185) berpendapat bahwa kemampuan merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Pengertian motivasi menurut Robin (2008) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Stanton (2004) menyebutkan "A Motive is a need sufficiently stimulated that an individual is moved to seek satisfaction". Definisi tersebut memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap kebutuhan dan keinginan yang ditujukan untuk memperoleh pemenuhan atas kebutuhan atau keinginan tersebut. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan semangat kerja.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999:2). Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti, (1995:53), aspek-aspek kinerja tersebut meliputi: *quality of work* (kualitas hasil kerja), *promptness* (ketepatan waktu), *initative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas), *capability* (kemampuan menyelesaikan tugas), *communication* (kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak lain).

Mangkunegara (2001:67) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. A. Sihotang (2007:186) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performansi kerja karyawan dan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia dan organisasi perusahaan itu sendiri.

Program pemberdayaan masyarakat telah ada di Kabupaten Muna sejak tahun 1999, yakni Program Pengembangan Kecamatan dengan menyediakan dana bergulir Usaha Ekonomi Produktif (UEP) masyarakat secara berkelompok dengan berbagai jenis usaha di masing-masing desa. Pada tahun 2009 Kabupaten Muna kembali dipercaya oleh pemerintah pusat sebagai sasaran penerapan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP) dalam upaya percepatan penanggulangan kemiskinan, yang di dalam kegiatannya selain pengadaan sarana dan prasarana serta pendidikan peningkatan kapasitas masyarakat juga terdapat kegiatan pemanfaatan dana bergulir simpan pinjam untuk perempuan. Agar kegiatan pemanfaatan dana bergulir tersebut dapat mencapai tujuannya maka diperlukan pengelolaan yang baik, efektif dan tentunya efisien. Oleh karena itu, kelompok sasaran kegiatan pemanfaatan dana bergulir perlu memilih dan menyeleksi pengurus unit pengelolaan dana simpan pinjam untuk perempuan yang mempunyai kemampuan, baik kemampuan intelektual (*intellectual ability*) maupun kemampuan fisik (*physical ability*).

Dalam pengelolaan dana bergulir simpan pinjam khusus untuk perempuan, masalah yang sering terjadi adalah adanya tunggakan pengembalian atau kredit macet dari kelompok. Hal ini menunjukkan adanya kinerja pengurus yang kurang baik sehingga dapat menjadi kendala dalam mencapai keberhasilan program PNPM-MP. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi pengurus terhadap kinerja unit pengelolaan dana simpan pinjam untuk perempuan pada Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan di Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara.

II. METODE STUDI

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Muna dilaksanakan selama 6 bulan, yaitu pada bulan September 2014 sampai dengan bulan Februari 2015. Populasi dalam studi ini adalah pelaku pengelolaan dana bergulir simpan pinjam perempuan pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan Kabupaten Muna, yaitu Unit Pengelola Kegiatan (UPK). Penentuan sampel dilakukan dengan metode sensus, yakni 66 orang pengurus UPK di kecamatan se Kabupaten Muna. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuisioner yang telah disediakan. Data sekunder merupakan data penunjang yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber atau instansi terkait. Untuk melengkapi data-data yang diperlukan diperoleh dari hasil penelusuran melalui internet, hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, buku serta literatur pendukung, yang dapat digunakan sebagai sumber informasi.

Variabel yang diamati meliputi: variabel eksogen, yakni kemampuan (*ability*) yang dikonstruksi melalui dimensi pengetahuan (x_1), keterampilan (x_2), dan motivasi (*motivation*) yang dikonstruksi melalui dimensi kebutuhan fisiologis (x_3), rasa aman (x_4), memiliki dan dimiliki (x_5), kebutuhan penghargaan (x_6), aktualisasi diri (x_7); variabel endogen, yakni kinerja yang dikonstruksi melalui dimensi kualitas (y_1), kuantitas (y_2), ketepatan waktu (y_3), kemandirian (y_4), dan komitmen kerja (y_5).

Untuk lebih memahami dan membatasi variabel, maka diperlukan batasan dan definisi variabel sebagai berikut. Pengetahuan (x_1) adalah jenjang pendidikan pengurus UPK pada suatu bidang ilmu tertentu, tingkat pendidikan formal yang dimiliki UPK serta jumlah pelatihan teknis yang pernah diikuti UPK. Keterampilan (x_2) adalah kemampuan pengurus UPK, yakni ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan ke-UPK-an serta komunikasi terhadap sesama UPK dan kelompok SPP dalam proses pembinaan. Kebutuhan fisiologis (x_3) yakni memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan dari hasil kegiatan sebagai pengurus UPK. Kebutuhan rasa aman (x_4) yakni rasa aman dan rasa tenang pengurus dalam menjalankan tugas keseharian sebagai pengurus UPK. Kebutuhan memiliki dan dimiliki (x_5), yakni adanya hubungan kekerabatan antar pengurus UPK dan dengan pelaku lain, seperti FK, PJOK, dan BKAD. Kebutuhan akan penghargaan (x_6), yakni agar dapat dihargai oleh masyarakat di lingkup kecamatan, khususnya kelompok perempuan. Kebutuhan aktualisasi diri (x_7) menunjukkan kemampuan sebagai pengurus UPK sehingga bisa dikenal oleh masyarakat seluruh desa di kecamatan. Kualitas (y_1) yakni menyelesaikan tugas secara baik dan sempurna. Kuantitas (y_2) yakni jumlah kegiatan yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketepatan waktu (y_3) yakni menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan dan disepakati. Kemandirian (y_4) mampu menjalankan tugas dan fungsinya tanpa bantuan oleh siapa pun. Komitmen kerja (y_5), lebih mendahulukan penyelesaian tugas ke-UPK-an dibanding tugas tambahan lainnya.

Untuk mengetahui bagaimana kemampuan, motivasi dan kinerja UPK dalam pengelolaan dana simpan pinjam perempuan pada Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan di Kabupaten Muna, digunakan analisis deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan kemampuan dan motivasi UPK terhadap setiap variabel penelitian, serta kinerja UPK di seluruh kecamatan se-Kabupaten Muna dengan data sekunder sebagai pendukungnya. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Unit Pengelola Kegiatan dalam pengelolaan dana simpan pinjam perempuan pada Program Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan di Kabupaten Muna, dilakukan dengan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel laten berupa kemampuan (*ability*) (ξ_1) dikonstruksi melalui dimensi pengetahuan (x_1), keterampilan (x_2), dan motivasi (ξ_2) dikonstruksi melalui dimensi kebutuhan fisiologis (x_3), rasa aman (x_4), memiliki dan dimiliki (x_5), penghargaan (x_6), aktualisasi diri (x_7), dan variabel laten lainnya. Kinerja UPK kecamatan dikonstruksi melalui dimensi: kualitas (y_1), kuantitas (y_2), ketepatan waktu (y_3), kemandirian (y_4), komitmen kerja (y_5).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kemampuan, Motivasi dan kinerja UPK pada Pengelolaan Dana SPP PNPM-Mandiri Perdesaan Kabupaten Muna

Kemampuan yang terdiri dari total item pada pendidikan dan pengetahuan serta keterampilan dengan total skor 65 persen dapat dikatakan cukup mampu, namun masih terdapat 35 persen yang diindikasikan kurang mampu. Motivasi dengan total skor 75 persen menunjukkan bahwa tingginya motivasi responden untuk menjadi pengurus UPK. Namun 25 persen sisanya diindikasikan rendahnya motivasi responden untuk menjadi pengurus UPK sehingga perlu diperhatikan untuk diberikan tindakan, khususnya kebutuhan fisiologisnya, tetapi total prosentasi kemampuan 65 persen dan motivasi 75 persen sudah menjadikan kinerja UPK yang baik dengan total skor 82 persen. Sehingga untuk menjadikan kinerja UPK yang lebih baik lagi maka perlu peningkatan kemampuan dengan cara penguatan kapasitas khususnya mengenai tugas pokok dan tanggung jawab UPK serta meningkatkan motivasi khususnya gaji dan tunjangan UPK serta rasa aman dan kenyamanan pengurus UPK.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja UPK pada Pengelolaan Dana SPP PNPM-Mandiri Perdesaan Kabupaten Muna

Analisis model dilakukan pada seluruh UPK di Kabupaten Muna tentang pengaruh kemampuan terhadap kinerja UPK pada pengelolaan dana simpan pinjam perempuan, yang terdiri dari dua indikator yaitu pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan diukur dengan tingkat pendidikan, jumlah pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, banyaknya TUPOKSI UPK yang disebutkan pada lembar jawaban pertanyaan dalam kuisioner serta pengalaman kerja atau lamanya menjabat sebagai pengurus UPK. Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan teknis, yaitu komunikasi yang diukur dengan tingkat pemahaman masyarakat dalam sosialisasi oleh UPK, tingkat konflik antara UPK dengan kelompok pemanfaat SPP saat proses penagihan tunggakan, tingkat keseringan UPK mendapat koreksi dari FK/FT dan PJOK atas hasil kegiatannya, serta koreksi terhadap pelaporan kegiatan dan keuangan oleh FK/FT dan PJOK.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan dengan nilai koefien jalur sebesar 0,49 yang dibentuk melalui variabel pengetahuan dengan nilai koefien jalur sebesar 0,75 dan variabel keterampilan dengan nilai koefien jalur sebesar 0,89. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan mempunyai peranan yang kuat dalam mendukung variabel kemampuan untuk mempengaruhi kinerja UPK, namun keterampilan lebih kuat membentuk kemampuan untuk mempengaruhi kinerja dengan nilai koefien sebesar 0,89. Hal ini menunjukkan pula bahwa keterampilan teknis yang dimiliki UPK dapat dikategorikan cukup trampil bila dilihat dari sudut pandang komunikasi dan trampil menjalankan tugasnya dalam menyelesaikan laporan kegiatan dan keuangan UPK. Tingginya nilai koefien keterampilan dalam membentuk kemampuan mempengaruhi kinerja selaras dengan laporan PNPM-Mandiri Perdesaan Sulawesi Tenggara tentang pertumbuhan dan kesehatan UPK di Kabupaten Muna bahwa Kabupaten Muna merupakan kabupaten yang mempunyai pertumbuhan kelompok yang sangat tinggi, yakni dari 2023 SPC (Surat Penetapan Camat) terdapat 3339 yang tersalur atau yang dilayani dan kesehatan UPK di Kabupaten Muna dalam pengelolaannya dari tiga kategori, yakni sehat, cukup sehat, dan tidak sehat. Kabupaten Muna hanya memiliki 5 UPK yang masuk pada kategori sehat dan kuat, sedangkan UPK yang masuk kategori cukup sehat terdapat 21 kuat dan 1 masuk kategori lemah, dan UPK yang masuk kategori tidak sehat terdapat 3 kuat dan 2 lemah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja UPK pada Pengelolaan Dana SPP PNPM-Mandiri Perdesaan kabupaten Muna

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,46 yang dibentuk melalui variabel kebutuhan fisiologis dengan koefisien sebesar 0,52, variabel rasa aman sebesar 0,66, memiliki dan dimiliki sebesar 0,67, penghargaan sebesar 0,58, dan aktualisasi diri sebesar 0,67. Dimensi yang tercatat paling kuat membentuk motivasi adalah dimensi

penghargaan kemudian disusul oleh dimensi rasa aman dan yang paling rendah adalah dimensi kebutuhan fisiologis. Hasil ini dapat pula diinterpretasikan bahwa dorongan masyarakat setempat untuk menjadi pengurus UPK bukan semata-mata karena financial tetapi lebih pada hubungan memiliki dan dimiliki dan rasa aman. Hasil ini didukung dengan bukti empiric berdasarkan hasil pengamatan di lapangan bahwa bekerja sebagai pengurus UPK bukanlah merupakan pekerjaan utama sebab selain pengurus UPK mereka adalah pegawai harian tidak tetap pada instansi pemerintahan Kabupaten Muna, yakni sebagai tenaga guru, pengurus BPD dan pegawai harian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna. Demikian pula halnya dengan rasa aman menjadi pembentuk motivasi yang kuat kedua setelah hubungan memiliki dan dimiliki, hal ini dapat diinterpretasikan pula bahwa dorongan masyarakat menjadi pengurus UPK adalah selain karena kedekatan dengan pelaku NPM-Mandiri Perdesaan kecamatan juga dorongan rasa aman, sebab dalam menjalankan tugas kesehariannya sebagai pengurus UPK tidak dituntut berkantor setiap hari kerja dan tidak mengganggu kegiatan utama mereka sebagai guru honor maupun pegawai honor disekretariat daerah ataupun kegiatan produksi lainnya, baik berdagang, berternak maupun bertani. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja UPK dalam pengelolaan dana SPP perguliran pada PNPM-Mandiri per desaan.

Hasil secara keseluruhan interpretasi, motivasi mempengaruhi kinerja didapatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPK dalam pengelolaan dana SPP perguliran pada PNPM – Mandiri Perdesaan di Kabupaten Muna. Hal yang sama diungkapkan oleh peneliti terdahulu, Nilam Koropot dan Robiansyah tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi Kinerja UPK

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur kemampuan terhadap kinerja sebesar 0,49 dan koefisien motivasi sebesar 0,46 dan nilai R^2 sebesar 0,67. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan lebih berpengaruh dari pada motivasi terhadap kinerja. Kontribusi pengaruh kemampuan dan motivasi pada kinerja adalah sebesar 67%. Sisa pengaruh lainnya sebesar 33% adalah dari faktor-faktor yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan dari lima indikator yang dipakai, indikator komitmen kerja yang paling tinggi dengan nilai koefisien sebesar 0,71 disusul kuantitas 0,68, kemandirian 0,63, kualitas 0,49 dan yang paling kecil adalah ketepatan waktu sebesar 0,44. Hasil koefisien dari lima indikator pembentuk kinerja dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Komitmen kerja dengan nilai koefisien 0,71 menunjukkan tingginya komitmen pengurus untuk menyelesaikan tugasnya di luar tupoksinya, seperti pelaporan bulanan keuangan yang menjadi tanggung jawab bendahara UPK harus diselesaikan oleh ketua atau sekretaris jika berhalangan, begitu pula sebaliknya.
2. Kuantitas kerja dengan nilai koefisien 0,68 menunjukkan bahwa jumlah pengurus UPK dengan rasio 3 orang maksimal setiap kecamatan dan banyaknya jenis kegiatan yang harus dikerjakan dengan target waktu tertentu merupakan pemicu utama tingginya kuantitas kerja UPK. Pemicu kedua adalah bekerja sebagai pengurus UPK bukan merupakan pekerjaan tetap melainkan ada kegiatan utama lainnya, seperti tenaga guru, tenaga administrasi dikantor dan satuan kerja pada sekretariat daerah Kabupaten Muna serta kegiatan produksi lainnya, seperti pertanian dan peternakan sehingga jika bertepatan kesibukannya antara UPK dengan kegiatan utamanya maka intensitas kegiatan akan lebih tinggi mereka rasakan
3. Kemandirian dengan nilai koefisien sebesar 0,63 menunjukkan adanya kemampuan UPK menjalankan tugas pokok dan fungsinya tanpa perintah dan menyelesaikannya dengan cukup baik dari seluruh tahapan dengan petunjuk dan SOP yang ada. Kemandirian yang cukup baik tentu tidak lepas dari pengaruh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, seperti yang dihasilkan pada studi

ini bahwa kemampuan mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi dan ketrampilan memberi nilai koefisien tinggi dibanding pengetahuan dalam membentuk kemampuan untuk mempengaruhi kinerja.

4. Kualitas kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,49 menunjukkan kurang tercapainya standarisasi dan realisasi target perencanaan pengelolaan dana SPP di UPK Kabupaten Muna, baik standar yang ditetapkan oleh program PNPM-Mandiri Perdesaan maupun hasil-hasil kesepakatan pada musyawarah di tingkat kecamatan, tingkat desa maupun ditingkat kelompok pemanfaat. Rendahnya kualitas kerja pada interpretasi kualitas kerja UPK Kabupaten Muna pada penelitian ini didukung dengan laporan PNPM-Mandiri Perdesaan Provinsi Sulawesi Tenggara pada desember 2014 bahwa kesehatan UPK di Kabupaten Muna dalam pengelolaannya dari tiga kategori yakni sehat, cukup sehat, dan tidak sehat. Kabupaten Muna hanya memiliki 5 UPK yang masuk pada kategori sehat dan kuat, sedangkan UPK yang masuk kategori cukup sehat terdapat 21 kuat dan 1 masuk kategori lemah, dan UPK yang masuk kategori tidak sehat terdapat 3 kuat dan 2 lemah.
5. Ketepatan waktu dengan nilai koefisien 0,44 menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pengurus UPK menjalankan tugasnya jarang berkantor, maupun keterlambatan administrasi dalam pelaporan setiap bulan ke kabupaten.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dimensi pendidikan dan pengetahuan dengan total skor 59% menunjukkan bahwa kemampuan yang dikonstruksi dengan empat item pernyataan dapat dikategorikan sedang walaupun pengelola UPK berpendidikan sangat tinggi, yakni dengan tingkat pendidikan strata satu terbukti tidak dapat menyebutkan secara baik tugas pokok dan fungsinya sebagai pengurus UPK. Akan tetapi berbeda jika kemampuan UPK dilihat dari sudut keterampilannya baik keterampilan berkomunikasi dengan antar sesama pengurus, atau dengan FK/FT, PJOK maupun dengan masyarakat pemanfaat SPP dengan total skor 70% menunjukkan kemampuannya yang baik.

Kemampuan yang terdiri dari total item pada pendidikan dan pengetahuan serta keterampilan dapat dikatakan cukup mampu, namun masih terdapat 35% yang diindikasikan kurang mampu. Dengan demikian maka perlunya penguatan kapasitas tentang tugas pokok dan fungsi UPK yang lebih ditingkatkan frekwensinya guna memenuhi kemampuan pengurus UPK yang lebih baik

Kinerja UPK di Kabupaten muna sangat tinggi jika diukur dengan sebelas item pernyataan yang ada pada studi ini, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya nilai tunggakan dana perguliran SPP di Kabupaten Muna bukan disebabkan semata-mata oleh kinerja UPK akan tetapi boleh jadi besarnya tunggakan dana di masyarakat bisa diakibatkan faktor lain. Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja dengan nilai koefisien kemampuan sebesar 0,49; dan motivasi memiliki koefisien sebesar 0,46.

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat disarankan agar pengurus UPK dan masyarakat Kabupaten Muna tetap menjaga kelestarian dana bergulir SPP dengan mempertahankan hubungan komunikasi yang baik, dan agar pemerintah menyikapi secara serius pengelolaan dana bergulir SPP pada program PNPM – Mandiri Pedesaan dengan memberikan penguatan kapasitas, baik pada pengurus UPK untuk penguatan kelembagaan maupun bagi masyarakat dalam mengatasi besarnya tunggakan dana pinjaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. 2012. *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. PT. Elex Komputindo. Jakarta
- Wawan, A. dan Dewi M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Fisip UGM.
- Dwiyanto, A. 2002. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Jogjakarta: Fisip UGM.
- Dye, Thomas R, 1978. *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall
- Wahyudi, E. 2010. *Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Kader Dengan Penemuan Suspek Tuberkulosis Paru di Puskesmas*.
- Faustino, C. G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Harun Al Rasyid, 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Studi Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Sosiologi Antropologi, Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran.
- Siagian, S. P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke dua puluh dua. Jakarta: Bumi aksara.
- Rianse, U. dan Abdi, 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Alfabeta Bandung.