



**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Fasilitator Program  
Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP)**

Oleh

**Takwim**

Universitas Lakidende Unaaha

[takwimtakwim8@gmail.com](mailto:takwimtakwim8@gmail.com)

---

***Abstract***

*This study aims to examine and analyze the Effect of Work Environment and Motivation on the Performance of Program Facilitator of Quality Improvement of Settlement Area (P2KKP) in Kendari City, Southeast Sulawesi Province.*

*This research uses descriptive quantitative research design. This study aims to analyze the Effect of Work Environment and Motivation on the Performance of Program Facilitator of Quality Improvement of Settlement Area (P2KKP) in Kendari City, Southeast Sulawesi Province*

*with indicators of the assessment of the work environment: the physical environment, the spicological environment and the motivational indicators: the need for achievement, the need for recognition, the sense of responsibility, the need for progress, the work itself, and the performance indicators: completing the work on time, showing skills / skills at work, demonstrate creativity and work initiatives, meet / exceed quality and quantity of work targets.*

*This study took a sample of 35 facilitators. The result of research shows that work environment and work motivation influence performance positively.*

---

**Key Words:**

**Environmental Influence  
and Motivation on  
Performance**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Fasilitator Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Fasilitator Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan indikator penilaian lingkungan kerja : lingkungan fisik, lingkungan psikologis dan indikator motivasi : kebutuhan akan prestasi, kebutuhan pengakuan, rasa tanggung jawab, kebutuhan akan kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta indikator kinerja : menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunjukkan keahlian/keterampilan dalam bekerja, menunjukkan kreativitas dan inisiatif kerja, memenuhi/melampaui target kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 35 orang fasilitator. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara positif.

---

## **Pendahuluan**

Perbaikan kesejahteraan masyarakat perkotaan mendapat perhatian serius dari pemerintah Indonesia dalam kurun waktu 15 tahun terakhir. Beberapa bentuk proyek dan program telah diadopsi dan diimplementasikan selama periode tersebut. Sebagai contoh, pada tahun 1999-2006 pemerintah mengadopsi dan mengimplementasikan Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan (P2KP). Melalui P2KP, pemerintah berupaya menanggulangi kemiskinan melalui konsep memberdayakan masyarakat dan pelaku pembangunan lokal lainnya.

P2KKP merupakan program strategis untuk mewujudkan kota tanpa pemukiman kumuh. Saat ini Indonesia masih menghadapi tantangan pembangunan pemukiman karena masih terdapat 38.431 hektar kawasan pemukiman kumuh yang tersebar di berbagai perkotaan. Dalam pelayanan air minum, saat ini Indonesia hanya mencapai 70,5 persen, sedangkan akses pelayanan terhadap sanitasi baru mencapai 62 persen penduduk.

Kondisi ini masih jauh dibawah sasaran Millenium Development Goals (MDGs) yang ditargetkan tercapai pada 2020. Dengan gambaran tersebut, keberhasilan P2KKP sebagai program strategis untuk mewujudkan kota tanpa pemukiman kumuh harus benar-benar dioptimalkan terutama melalui kinerja prima dari seluruh pelaku formal yang tercakup dalam skema program tersebut. Tanpa ada kinerja prima dari para pelaku, P2KKP sulit diharapkan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan dan menghasilkan produk-produk yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mencakup komponen fisik dan berperilaku, mengandung unsur-unsur motivasi atau dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, dan selanjutnya memproduksi hasil-hasil yang lebih baik. Dengan kata lain, komponen-komponen lingkungan kerja dapat membangkitkan perilaku positif untuk bekerja, selanjutnya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Singkatnya, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai instrument untuk mendorong kinerja individu yang lebih baik.

## **Metode**

Penelitian ini berlokasi pada area kerja program P2KKP di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Alasan pemilihan lokasi tersebut adalah karena P2KKP merupakan program strategis untuk mewujudkan kota tanpa pemukiman kumuh di mana Kota Kendari mempunyai sejumlah area yang memiliki karakteristik kumuh dimaksud.

Populasi penelitian ini adalah seluruh fasilitator program P2KKP di wilayah Kota Kendari yang berjumlah 35 orang. Jumlah populasi penelitian tersebut tergolong kecil sehingga dapat diteliti seluruhnya secara langsung. penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan sensus yakni meneliti seluruh elemen populasi secara langsung. Jenis Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif/kualitatif. Informan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, wawancara, Dokumentasi, Kuisisioner, dalam pengambilan data yang berhubungan dengan penelitian. Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, mendeskripsikan atau menggambarkan tentang lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja fasilitator dengan menyebarkan angket dengan menggunakan skala likert.

## **Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini berlokasi pada area kerja Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Bagian ini menguraikan tentang karakteristik umum lokasi dimaksud dengan berfokus pada konteks administratif, organisasi pemerintah, visi dan misi daerah, penduduk, perekonomian, dan kesejahteraan masyarakat.

### **1. Konteks Administratif**

Kota Kendari adalah salah satu dari 17 daerah kabupaten/kota di Provinsi Sulawesi Tenggara dan berkedudukan sebagai ibukota Provinsi. Kota Kendari terbentuk pada 27 September 1995 berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1995 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Kendari. Selanjutnya, dengan berlakunya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka sebutan kotamadya daerah tingkat II berganti menjadi kota, dan Kotamadya Daerah Tingkat II Kendari berganti menjadi Kota Kendari. Kota Kendari mempunyai luas wilayah 269,363 kilometer persegi atau sekitar 0,78% dari total luas Provinsi Sulawesi Tenggara.

### **2. Pemerintahan Daerah**

Walikota dan Wakil Walikota Kendari dalam menjalankan kewenangan-kewenangannya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibantu oleh organisasi perangkat daerah. Perangkat daerah Kota Kendari sesuai dengan Perda Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah; Perda Nomor 7 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah; dan Perda Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD terdiri dari 2 sekretariat, 12 lembaga teknis daerah, 13 dinas daerah, 5 lembaga lain, 5 staf ahli Walikota, dan 10 kecamatan. Nama-nama organisasi perangkat daerah Kota Kendari dimaksud adalah sebagai berikut.

#### **a. Sekretariat**

- 1) Sekretariat Daerah
- 2) Sekretariat DPRD

#### **b. Dinas**

- 1) Dinas Pendidikan Nasional
- 2) Dinas Kesehatan
- 3) Dinas Pekerjaan Umum
- 4) Dinas Tata Kota dan Perumahan

- 5) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika.
- 6) Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah
- 7) Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata
- 8) Dinas Kebersihan
- 9) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- 10) Dinas Sosial, TenagaKerja dan Transmigrasi
- 11) Dinas Pertanian dan Kehutanan.
- 12) Dinas Kelautan dan Perikanan.
- 13) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah.

**c. Lembaga Teknis Daerah**

- 1) Badan Perencanaan Pembangunan dan Penanaman Modal Daerah
- 2) Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Linmas.
- 3) Badan Kepegawaian Daerah.
- 4) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kelurahan.
- 5) Badan Lingkungan Hidup.
- 6) Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan.
- 7) Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.
- 8) Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.
- 9) Badan Pengelola Keuangan Daerah.
- 10) Kantor Ketahanan Pangan.
- 11) Kantor Pemadam Kebakaran.
- 12) Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah.

**d. Lembaga Lain:**

- 1) Inspektorat Daerah.
- 2) Badan Penanggulangan Bencana Daerah
- 3) Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.
- 4) RSUD Abunawas.
- 5) Sekretariat Dewan Pembina KORPRI.

**e. Staf Ahli Walikota**

- 1) Staf Ahli Bidang Pemerintahan dan Kerja Sama;
- 2) Staf Ahli Bidang Pembangunan dan Lingkungan Hidup;
- 3) Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan dan Sumberdaya Manusia;
- 4) Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Keuangan; dan
- 5) Staf Ahli Bidang Politik, Hukum dan Hak Asasi Manusia.

**f. Kecamatan dan Kelurahan:**

- 1) Kecamatan Kendari (9 Kelurahan).
- 2) Kecamatan Mandonga (6 Kelurahan).
- 3) Kecamatan Poasia (4 Kelurahan).
- 4) Kecamatan Abeli (13 Kelurahan).
- 5) Kecamatan Baruga (4 kelurahan)
- 6) Kecamatan Kendari Barat (9 kelurahan)
- 7) Kecamatan Puuwatu ( Kelurahan)
- 8) Kecamatan Kambu (4 Kelurahan)
- 9) Kecamatan Kadia (5 Kelurahan)
- 10) Kecamatan Wua-Wua (4 Kelurahan)

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Fasilitator Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2kpp) Di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara**

**a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan faktor fisik dan faktor sosial psikologis yang melingkungi tempat kerja fasilitator P2KKP. Dengan demikian lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan lingkungan sosial psikologis. Lingkungan fisik diartikan sebagai fitur-fitur struktural yang kasat mata di tempat kerja fasilitator P2KKP, sedangkan lingkungan sosial psikologis diartikan sebagai keadaan mental dan persepsi fasilitator P2KKP terhadap fitur struktural dan proses-proses di tempat kerjanya.

Tabel 4.8. Rata-rata skor jawaban responden terhadap 12 indikator motivasi kerja.

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Penegasan tentang perlunya prestasi kerja prima.	3,80	Baik
2.	Ketersediaan mekanisme pengukuran prestasi kerja yang baku.	3,57	Sedang
3.	Ketersediaan mekanisme pemberian ganjaran atas prestasi.	3,40	Sedang
4.	Ketersediaan mekanisme pemberian hukuman atas kesalahan.	3,43	Sedang

5.	Konsistensi penerapan mekanisme pemberian ganjaran/hukuman.	3,57	Sedang
6.	Pemberian tanggung jawab kepada fasilitator.	3,54	Sedang
7.	Kebebasan untuk menuangkan gagasan dalam pelaksanaan tugas.	3,69	Baik
8.	Jaminan tidak terjadi PHK sewenang-wenang bagi fasilitator.	3,74	Baik
9.	Peluang bagi fasilitator untuk dipromosikan.	3,46	Sedang
10.	Peluang untuk memperoleh keterampilan baru.	3,49	Sedang
11.	Peluang untuk memperoleh kematangan pribadi.	3,54	Sedang
12.	Kesempatan untuk berbuat kebajikan yang lebih besar bagi masyarakat.	3,71	Baik
	Rata-rata skor Motivasi Kerja	3,58	Sedang

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Data tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai fasilitator P2KKP dianggap penting dan diterima baik oleh masyarakat, dan bahwa kinerja tugas fasilitator adalah instrumen utama bagi keberhasilan P2KKP sebagai suatu program intervensi berbasis pemberdayaan masyarakat. Tanpa ada fasilitator yang berperan optimal, implementasi P2KKP akan sulit mencapai tujuan-tujuannya karena pemerintah tidak akan sanggup melaksanakan sendiri kegiatan tersebut. Demikian juga sebaliknya, tanpa peranan penting dari fasilitator, kesadaran kritis masyarakat sulit untuk dapat dibangkitkan. Lagi pula, masyarakat lebih mudah berinteraksi dengan fasilitator program ketimbang dengan aparatur pemerintah yang seringkali mengedepankan pendekatan-pendekatan top-down.

Meski demikian, seluruh aspek lingkungan sosial psikologis di konteks penelitian ini belum tersedia secara optimal. Secara statistik telah ditunjukkan di atas yakni melalui nilai rata-rata hitung dari masing-masing indikator di mana tidak satupun indikator yang memperoleh nilai maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fasilitator masih memerlukan perbaikan-perbaikan ke depan secara lebih sistematis, baik yang telah diakui oleh fasilitator maupun yang masih dianggap kurang, agar dapat memberikan dukungan yang paling optimal.

#### **b. Motivasi**

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan aktivitas usaha dari fasilitator P2KKP kearah tujuan yang ditetapkan secara organisasional.

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja fasilitator, penulis mengajukan 13 pertanyaan. Ke-12 pertanyaan tersebut mengungkap tentang lima dimensi motivasi yang dibahas dalam literatur, yakni kebutuhan akan prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang karir, peluang untuk mengalami pertumbuhan pribadi. Selanjutnya, sor jawaban dari seluruh responden atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dihitung harga rata-ratanya. Data yang disajikan dalam tabel berikut adalah nilai rata-rata dari jawaban seluruh responden untuk masing-masing pertanyaan tentang motivasi kerja dimaksud.

Tabel 4.8. Rata-rata skor jawaban responden terhadap 12 indikator motivasi kerja.

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Penegasan tentang perlunya prestasi kerja prima.	3,80	Baik
2.	Ketersediaan mekanisme pengukuran prestasi kerja yang baku.	3,57	Sedang
3.	Ketersediaan mekanisme pemberian ganjaran atas prestasi.	3,40	Sedang
4.	Ketersediaan mekanisme pemberian hukuman atas kesalahan.	3,43	Sedang
5.	Konsistensi penerapan mekanisme pemberian ganjaran/hukuman.	3,57	Sedang
6.	Pemberian tanggung jawab kepada fasilitator.	3,54	Sedang
7.	Kebebasan untuk menuangkan gagasan dalam pelaksanaan tugas.	3,69	Baik
8.	Jaminan tidak terjadi PHK sewenang-wenang bagi fasilitator.	3,74	Baik
9.	Peluang bagi fasilitator untuk dipromosikan.	3,46	Sedang
10.	Peluang untuk memperoleh keterampilan baru.	3,49	Sedang
11.	Peluang untuk memperoleh kematangan pribadi.	3,54	Sedang



12.	Kesempatan untuk berbuat kebajikan yang lebih besar bagi masyarakat.	3,71	Baik
	Rata-rata skor Motivasi Kerja	3,58	Sedang

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa ketersediaan faktor-faktor motivasional dalam P2KKP belum mencapai tingkat yang diharapkan oleh fasilitator. Ketersediaan faktor motivasi yang mencakup kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, rasa tanggung jawab, kebutuhan akan kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang dalam pekerjaan belum sesuai dengan yang dipersepsikan oleh fasilitator. Perbaikan-perbaikan dalam hal penyediaan faktor-faktor motivasi dimaksud penting untuk diperhatikan oleh pimpinan program P2KKP karena secara teoritis motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja.

### c. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai outputs dan outcomes pelaksanaan tugas yang bermakna yang dicapai oleh fasilitator P2KKP. Jadi, kinerja dalam penelitian ini dilihat dari perilaku tugas dan outcomes perilaku tugas tersebut. Fasilitator P2KKP akan disebut berkinerja baik jika ia melakukan tahapan-tahapan perilaku yang sesuai atau yang bermakna, dan mencapai outcomes yang diharapkan atau yang bermanfaat dalam kaitannya dengan pencapaian program P2KKP.

Tabel 4.9. Rata-rata skor jawaban responden terhadap 7 indikator kinerja.

No.	Indikator Lingkungan Kerja	Rata-rata Skor	Kategori
1.	Ketepatan waktu pelaksanaan tugas.	3,51	Sedang
2.	Penerapan keahlian yang diperlukan.	3,57	Sedang
3.	Penerapan keterampilan yang diperlukan.	3,49	Sedang
4.	Kreativitas kerja.	3,57	Sedang
5.	Inisiatif kerja.	3,63	Sedang
6.	Pencapaian target kuantitatif.	3,63	Sedang
7.	Pencapaian kualitas kerja yang layak.	3,57	Sedang
	Rata-rata skor Kinerja	3,57	Sedang

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan uraian tersebut di atas, kinerja fasilitator P2KKP dalam penelitian ini masih berada pada level “sedang”. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitator belum secara konsisten melakukan apa yang mereka dapat dan harus lakukan, dan juga belum mencapai apa yang dapat dan harus mereka capai dalam pelaksanaan tugas-

tugasnya. Perbaikan-perbaikan dalam level kinerja fasilitator P2KKP ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen program karena keberhasilan program sangat tergantung pada keberhasilan fasilitator dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal dan berkelanjutan.

## **Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja fasilitator Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh positif dimaknai bahwa makin baik lingkungan kerja makin baik pula kinerja fasilitator. Namun demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja fasilitator P2KKP di Kota Kendari relatif kecil dikarenakan masih ada kelemahan-kelemahan dalam penyediaan lingkungan kerja yang suportif, khususnya yang berkenaan dengan lingkungan fisik serta penciptaan kondisi manajemen yang lebih respek terhadap pendapat bawahan serta pencerahan tentang perkembangan lingkungan dan rencana ke depan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja fasilitator Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh positif dimaknai bahwa makin baik ketersediaan motivasi kerja makin baik pula kinerja fasilitator. Namun demikian, ketersediaan motivasi kerja dalam konteks P2KKP di Kota Kendari masih memiliki keterbatasan khususnya yang berkenaan dengan pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab, dan peluang untuk maju secara pribadi maupun karir, sehingga faktor motivasi secara umum belum dapat memfasilitasi pencapaian kinerja yang lebih optimal.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja fasilitator Program Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman (P2KKP) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengaruh simultan dimaknai bahwa intervensi perbaikan kinerja fasilitator perlu dipandang sebagai sinergi dari perbaikan berkelanjutan dalam lingkungan kerja dan sekaligus motivasi kerja. Namun demikian, diantara kedua variabel tersebut, pengaruh motivasi kerja lebih menonjol ketimbang pengaruh lingkungan kerja, yang dimaknai bahwa dalam kondisi-kondisi dimana upaya intervensi tersebut harus membuat prioritas maka pimpinan perlu lebih memberikan perhatian pada perbaikan motivasi kerja.

## **Daftar Pustaka**

- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., & Yassierli, 2013. "Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance." *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6).
- Ajala, Emmanuel M., 2012. "The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity." *The African Symposium: An Online Journal of the African Educational Research Network*, Volume 12, No. 1, pp. 141-149.
- Amir, Muh., 2014. Reformasi Birokrasi Sektor Kesehatan dalam Perspektif Neo Weberian State di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Disertasi doktor bidang ilmu administrasi publik pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar. Diakses dari <http://www.repository.unhas.ac.id>
- Anonim, 2016. "The Role of The Facilitator". Available Online at <https://www.vocabulary.com/dictionary/facilitation>
- Andraeni, Ni Nyoman N., 2003. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Surabaya*. Tesis Magister pada program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Annas, 2008. "[Motivasi kerja: Motivasi internal eksternal](#)". *Artikel*. Diambil dari situs world wide web [http:// www.insidewinme.blogspot.com/](http://www.insidewinme.blogspot.com/)
- Arida, Ayu. 2010. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Artikel Jurnal*. Semarang: PT. SAI Apparel.
- Armstrong, M., and Murlis, H., 2007. *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. London: Kogan Page Limited.
- As'ad, Moch., 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bacal, Robert, 2002. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bateman, Thomas S., and Snell, Scot A., 1999. *Management: Building Competitive Advantage*. Boston: McGraw-Hill
- Becker, F., 2002. "Improving Organisational Performance By Exploiting Workplace Flexibility." *Journal of Faculty Management*, 1(2), 154-162.
- Borman, W. and Motowidlo, S.J., 1997. Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10, pp. 99-109.
- Broussard, S. C., & Garrison, M. E. B., 2004. The Relationship Between Classroom Motivation and Academic Achievement in Elementary School-aged Children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106–120.

- Bungin, Burhan, 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Chandrasekar, K., 2011. "Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations." *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)*, <http://www.ijecbs.com>, Vol. 1, Issue 1, January 2011.
- Condrey, Stephen E., 2005. *Handbook of Human Resource Management in Government*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Creswell, Joh D., 2003. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Second edition. London: Sage Publications.
- DeCenzo, David A., and Robbins, Stephen P., 2005. *Fundamentals of Human Resource Management*. Wiley: John Wiley & Sons, Inc.
- Direktorat Jenderal Cipta Karya, 2013. *Modul Khusus Fasilitator. Pelatihan Dasar 1 PNPM Mandiri Perkotaan*. Jakarta: Departemen Pekerjaan Umum.
- Djatmiko, Edhie, 2006. "Memaknai Kembali Tugas Pokok dan Fungsi Fasilitator." *Warta P2KP* Tanggal 4 Juli 2006. Online <http://www.p2kp.org>
- Firstavina, Nina, 2015. "Fasilitator Adalah Orang Terhebat dalam Program". *Warta P2KP*. Online. [p2kp.org/wartaprint.asp?mid=7789&catid=1&&23/10/2015](http://p2kp.org/wartaprint.asp?mid=7789&catid=1&&23/10/2015)
- Forster, N., 2005. *Maximum Performance: A Practical Guide to Leading and Managing People at Work*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Gardjito, A.H., Al Musadieq, M., dan Nurtjahjono, G.E., 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014, hlm. 1-8.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske, 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Fourteenth Edition*. New York, NY,: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamid, Nur Z. A., and Narehan Hassan, 2015. "The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor." *International Review of Management and Business Research*, Volume 4, Issue 3.
- Haryono, Slamet , 2004. "DP3: Salah Satu Indikator Akuntabilitas Internal Unit Kerja Organisasi", *Buletin Pengawasan* No. 45.

- Haryono, 2010. Studi Evaluasi Program Pemberdayaan Masyarakat: Kasus Program Pengembangan Kecamatan (PPK) di Kabupaten Bogor. Disertasi doktor. Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haynes. B. P. (2008). An Evaluation of the Impact of the Office Environment on Productivity. *Journal of Facilities*, 26 (5/6), pp. 178-19.
- Helms, M.M., 2006. *Encyclopedia of Management*. United States of America: Thomson Gale.
- Ibrahim, Muh. Akmal, 2014. Relation of Motivation with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in Company BUMN Makassar (Study at PT. Telecommunications Indonesia Area Makassar). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(12)97-101.
- Irfan, Muhammad, 2006. "Teknik Pengukuran Kinerja". Diambil dari situs world wide web <http://www.depag.go.id/file/dokumen/TekPengukuranKinerja.pdf>.
- Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 5 Tahun 1993 tentang Peningkatan Penanggulangan Kemiskinan.
- Jayaweera, Thushel, 2015. "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3.
- Julius, Hendi, 2012. *Pemberdayaan Masyarakat Miskin Perkotaan: Studi Deskriptif Program Pengembangan Wilayah (Area Development Program - ADP) Wahana Visi Indonesia Di Kelurahan Cilincing Jakarta Utara*. Tesis Magister Ilmu Kesejahteraan Sosial, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, Jakarta.
- Jusoh, R., Rudyanto, A., and Haslinda, A., 2012. "Performance Measurement Practices of Public Sectors in Malaysia". *Journal of Global Strategic Management*, 11, June 2012, pp. 42-56.
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (Eds.), 2008. *Work motivation: Past, Present, and Future*. New York: Taylor and Francis Group.
- Kartasmita, Ginandjar, 1994. Melaksanakan Program IDT Sebagai Gerakan Nasional. Makalah disampaikan pada Rapat Konsultasi Regional Pembangunan Wilayah Kalimantan, Banjarmasin 2 September 1994
- Khan, S. H., Azhar, Z., Parveen, S., Naeem, F., & Sohail, M. M., 2011. "Exploring the Impact of Infrastructure, Pay Incentives, and Workplace Environment on

- Employees' Performance (A Case Study of Sargodha University)." *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 118- 140.
- Kitchin, D., 2010. *An Introduction to Organisational Behaviour for Managers and Engineers: A Group and Multicultural Approach*. Burlington: Elsevier Ltd.
- Kurnia, Ahmad, 2008. *Motivasi Kerja: The Management Lecture Resume*. Diambil dari situs world wide web <http://www.elqorni.wordpress.com/>
- Lai, Emily R., 2011. *Motivation: A Literature Review*. *Pearson's Research Reports*. (Online). Tersedia online pada <http://www.pearsonassessments.com/research>.
- Leblebici D., 2012. "Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case study of A Bank in Turkey." *Journal of Business, Economics and Finance*, Volume 1 issue 1 p.p. (38-49).
- Ma'rifah, Dewi, 2004. *Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur*. Tesis Magister pada program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M, dan Marihot AMH Manullang, 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mardiasmo, 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martoyo, Soesilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-4. Yogyakarta: BPFE.
- Masrun, 1979. *Analisis Item*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Jakarta: Pioner Jaya.
- Mubarak, Zaki, 2010. Evaluasi pemberdayaan masyarakat ditinjau dari proses pengembangan kapasitas pada kegiatan PNPM Mandiri Perkotaan di Desa Sastrodirjan Kabupaten Pekalongan. Tesis Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muchlis, Fuad, 2010. Pemaknaan Kredibilitas Komunikator (Kasus pada Fasilitator PNPM Mandiri Perdesaan Desa Teluk Kecamatan Pelayung Kabupaten Batang Hari). Universitas Jambi. [online-journal.unja.ac.id/index.php/jseb/article/view/291/207](http://online-journal.unja.ac.id/index.php/jseb/article/view/291/207)

- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M., 2013. "Factors of Workplace Environment That Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78.
- Nanzushi, Cynthia, 2015. "The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in The Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County." A research project submitted in partial fulfillment of the requirements for the award of the degree of Master of Business Administration University of Nairobi.
- Nitisemito, Alex C., 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., 2008. *Employee Training and Development*, New York: McGraw Hill.
- Northrop, A., and Arsneault, S., 2008. "Chapter 14. Sampling and Data Collection", dalam *Handbook of Research Methods in Public Administration*, Gerald J. Miller and Kaifeng Yang (Editors). Boca Raton, FL.: Auerbach Publications, Taylor & Francis Group , LLC. Pp. 213-240.
- Ollukaran, Bindu A., and Rupa Gunaseelan, 2012. "A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance". *International Journal of Management Research*, Vol. 2, Issue No. 2, July – December 2012.
- Osborne, D., and Gaebler, T. 1992. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Addison-Wesley: Reading.
- Pollitt, C. and Bouckaert, G. 2011. *Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford: Oxford University Press.
- Rosidah, 2003. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia Di Jombang Jawa Timur*, Tesis pada program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ryan, Richard M., and Deci, Edward L., 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67
- Sahili, La Ode, 2016. *Kompetensi dan Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Studi Kasus Panitia Khusus DPRD Kabupaten Konawe) Provinsi Sulawesi Tenggara*. Disertasi program studi ilmu manajemen, Univesitas Halu Oleo, Kendari.
- Samson, Gitahi N., 2014. "Effect of Workplace Environment on The Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town." A research project submitted to

- the School of Business in Partial Fulfilment for the Award of The Degree of Master in Business Administration [Strategic Management Option], of Kabarak University.
- Samsudin, 2003. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kabupaten Katingan Propinsi Kalimantan Tengah*. Tesis pada program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT.Aditama.
- Srivastava, A. K., 2008. "Effect of Perceived Work Environment on Employees' Job Behaviour & Organizational Effectiveness". *Journal of Applied Psychology Banarashindu, University, Varanasi*.
- Stoessel, J. M., 2001. *The impact of the workplace on effective employee performance in Corporate America*, Unpublished Thesis New Jersey: Seaton Hall University.
- Sulaeman, 2012. *Model Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan pada Program Desa Siaga di Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah*. Tesis Magister, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Perpustakaan Pusat UGM.
- Surat Direktur Pengembangan Kawasan Permukiman, Nomor: UM 01-11-CK/678 tanggal 3 September 2015 tentang Penetapan Daftar Lokasi Kegiatan P2KKP Tahun 2015.
- Susilo, Anggun T. H., 2012. "The Indonesian National Program For Community Empowerment (PNPM)-Rural: Decentralization In The Context Of Neoliberalism And World Bank Policies." *A Research Design*. The Hague, The Netherlands. July 2012.
- Syuriansyah, 2005. "Peran fasilitator dalam Proyek Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan (P2KP) : Studi tentang partisipasi dan pemberdayaan masyarakat dalam Proyek P2KP di desa Nanga Tayap." Tesis Magister Sosiologi (Sosiologi Pembangunan) Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Perpustakaan Pusat UGM.
- Taufan, Laode Ringo, 2010. *Peran Fasilitator Pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan di Kota Bau-Bau*. Tesis Magister, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: Perpustakaan Pusat UGM.
- Thomas, Neil, 2004. *The John Adair Handbook of Management and Leadership*. London: Thorogood.
- Vischer, Jacqueline C., 2008. "The Effects of the Physical Environment on Job Performance: Towards a Theoretical Model of Workplace Stress." *Stress and Health*, 23: 175–184, DOI: 10.1002/smi.1134.



- White, R.E., 2001. "Generic Business Strategies, Organizational Context, & Performance: Empirical Investigation." *Strategic Management Journal*, Vol. 7 No.2, pp.217-31.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wilson, Charter A., 2006. *Public Policy: Continuity and Change*. New York: McGraw-Hill.
- Winardi, J., 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.