

**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI  
PADA PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH)  
KABUPATEN MAJALENGKA**

**TESIS**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun oleh:

Ade Sobariah Hasanah

NIM: 20402400088

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS**

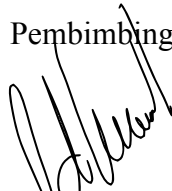
**PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI  
PADA PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH)  
KABUPATEN MAJALENGKA**

Disusun Oleh:  
Ade Sobariah Hasanah  
NIM: 20402400088

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan ke hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis  
Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 19 Agustus 2025

Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM.  
NIDN: 0626027201

## HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

### **PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH) KABUPATEN MAJALENGKA**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan  
ke hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Disusun Oleh:  
Ade Sobariah Hasanah  
NIM: 20402400088

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 22 Agustus 2025

#### **Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

Dr. H. Ardian Achiatma, SE., M.M.  
NIDN. 0626027201

Penguji 1

Prof. Dr. Mutanimah, SE., M.Si.  
NIDN. 0613106701

Penguji 2

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.  
NIDN. 0628066301

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen pada tanggal 22 Agustus 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.  
NIDN. 0628066301

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Sobariah Hasanah  
NIM : 20402400088  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI PADA PELAKSANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PPKH) KABUPATEN MAJALENGKA”** merupakan karya Peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan ini.

Semarang, 26 Agustus 2025

Yang menyatakan,



Ade Sobariah Hasanah  
NIM. 20402400088

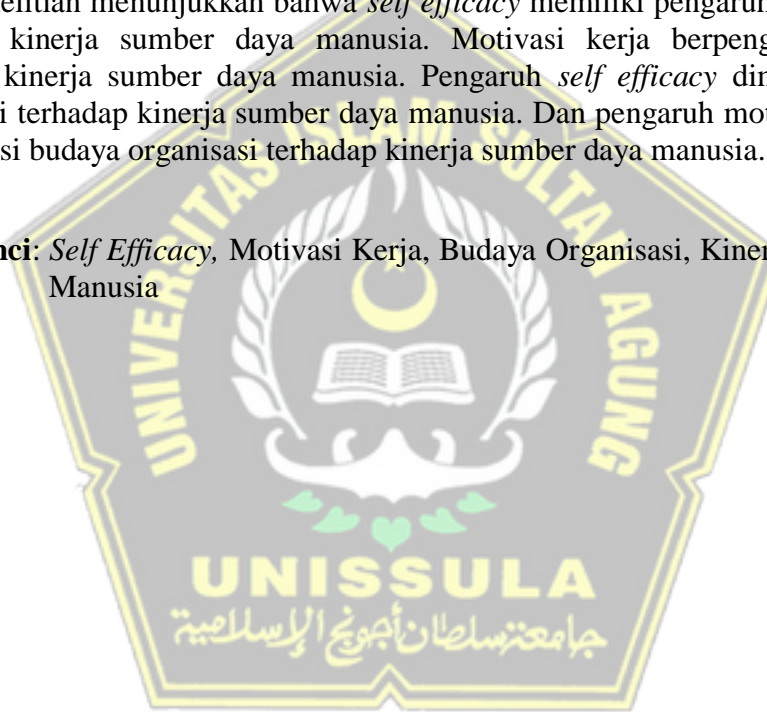
## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *self efficacy* dan motivasi kerja dengan moderasi budaya organisasi pada Pelaksanaan Program Keluarga harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 198 responden yang merupakan Pendamping PKH di Kabupaten Majalengka. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Pengaruh *self efficacy* dimoderasi budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Dan pengaruh motivasi kerja tidak dimoderasi budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

**Kata kunci:** *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Sumber Daya Manusia



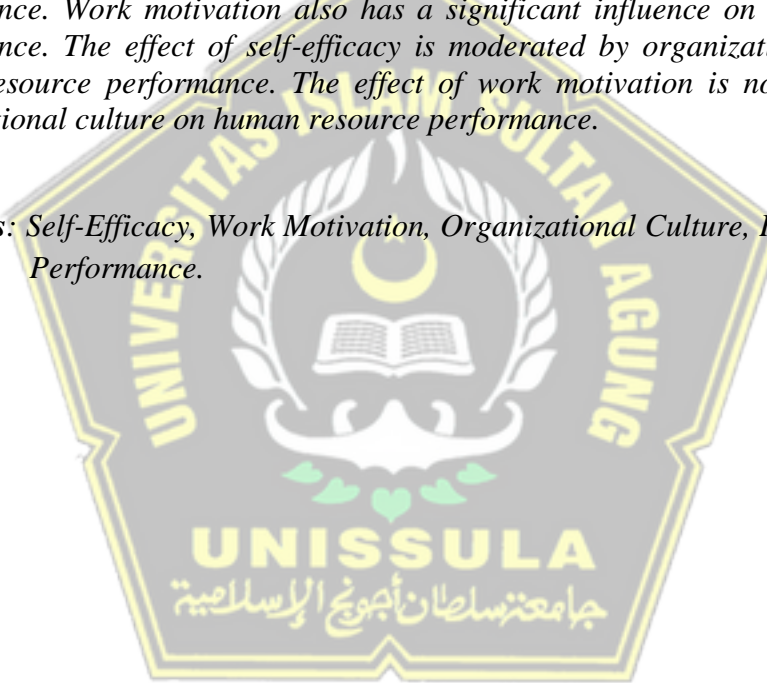
## **ABSTRACT**

*This study aims to improve human resource performance through self-efficacy and work motivation, moderated by organizational culture in the implementation of the Family Hope Program (PPKH) in Majalengka Regency.*

*This research is explanatory and employs a quantitative approach. The sample size was 198 respondents, who were PKH Facilitators in Majalengka Regency. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. Data analysis was performed using SmartPLS to test the relationships between variables.*

*The results indicate that self-efficacy has a significant influence on human resource performance. Work motivation also has a significant influence on human resource performance. The effect of self-efficacy is moderated by organizational culture on human resource performance. The effect of work motivation is not moderated by organizational culture on human resource performance.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Work Motivation, Organizational Culture, Human Resource Performance.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahirobbil 'alaamiin, segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia\_Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja dengan Moderasi Budaya Organisasi Pada Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka”**. Usulan penelitian ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menghaturkan banyak terima kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada:

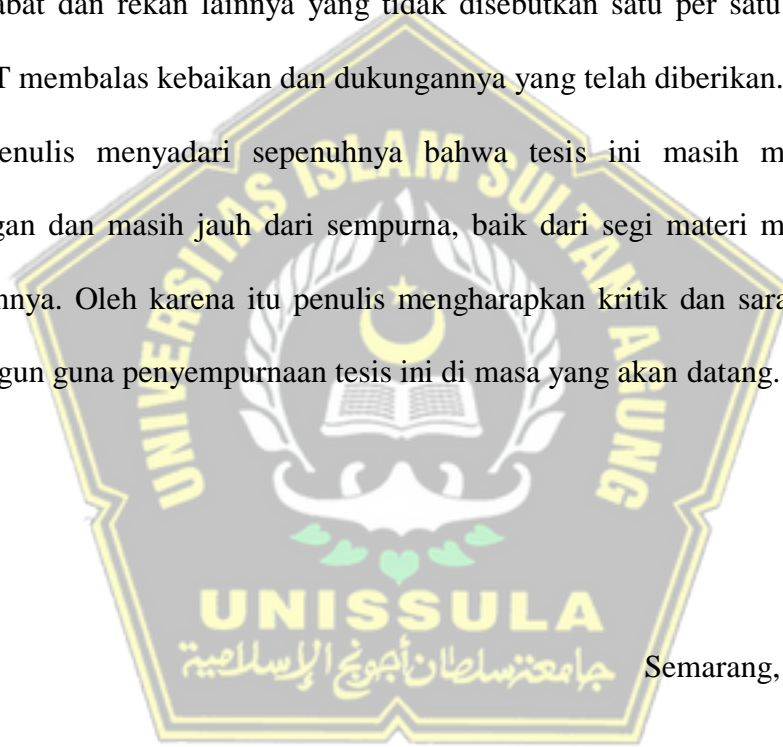
1. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan dukungan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian penelitian ini.
2. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah sabar membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi serta saran kepada penulis sehingga usulan penelitian tesis ini dapat tersusun.
3. Dosen dan Staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berbagi ilmu dan



pengalaman berharga selama masa perkuliahan. Dukungan akademik yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.

4. Bapak Arip Setiadi, SE, MM selaku Koordinator Program Keluarga Harapan pada PPKH Kabupaten Majalengka.
5. Orang tua penulis yang senantiasa mendoakan penulis.
6. Sahabat dan rekan lainnya yang tidak disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan dukungannya yang telah diberikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dari segi materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang.



Semarang, Agustus 2025

Penulis,

Ade Sobariah Hasanah



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>1</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Self Efficacy.....	14
2.1.3 Motivasi Kerja.....	16
2.1.4 Budaya Organisasi .....	18
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	20

2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	21
2.2.3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> yang dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia .....	23
2.2.4	Pengaruh Motivasi yang dimoderasi Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia .....	24
2.3	Kerangka Pemikiran .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>27</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	27
3.2	Populasi dan Teknik Sampling .....	27
3.2.1	Populasi .....	27
3.2.2	Sampel .....	28
3.3	Sumber dan Jenis Data .....	28
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5	Variabel dan Indikator .....	30
3.6	Teknik Analisis .....	31
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif .....	33
3.6.2.	Analisis Smart Partial Least Square (PLS) .....	33
3.6.3.	Model Measurament (Outer Model) .....	33
3.6.4	Model Struktural (Inner Model) .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	37
4.1.1	Program Keluarga Harapan (PKH) .....	37
4.1.2	Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) .....	41

4.1.3	Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka .....	43
4.1	Deskripsi Data.....	44
4.2	Analisis Deskriptif Variabel .....	46
4.3.1	Self <i>Efficacy</i> ( $X_1$ ) .....	47
4.2.2	Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	49
4.2.3	Budaya Organisasi (Z) .....	50
4.3.4	Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) .....	52
4.3	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	53
4.4.1	Hasil <i>Outer Model</i> (Model Penelitian).....	53
4.3.2	Hasil Model Struktur ( <i>Inner Model</i> ) .....	58
4.3.3	Uji Hipotesis .....	59
4.4	Pembahasan .....	64
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	69
5.1	Kesimpulan .....	69
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	71
5.3	Saran .....	71
<b>ANGKET</b>	.....	80
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	.....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pengumpulan Laporan Harian Pendamping PKH .....	4
Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional serta Indikator.....	30
Tabel 4. 1 Peran dan Fungsi Pendamping PKH.....	42
Tabel 4. 2 Demografi Responden.....	45
Tabel 4. 3 Deskriptif Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	48
Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi .....	51
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Kinerja SDM .....	52
Tabel 4. 7 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	54
Tabel 4. 8 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Motivasi Kerja .....	55
Tabel 4. 9 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Budaya Organisasi .....	56
Tabel 4. 10 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Kinerja SDM .....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>R-Square</i> ( $R^2$ ) .....	59
Tabel 4. 12 Hasil <i>Path Coefficient</i> .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	26
Gambar 4. 1 Hasil <i>Outer Model</i> .....	58
Gambar 4. 2 Hasil <i>Inner Model</i> .....	63



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan suatu bentuk intervensi kebijakan sosial yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial Republik Indonesia, yang dirancang untuk membantu keluarga miskin dan rentan miskin melalui bantuan yang berkelanjutan sehingga dapat memenuhi kebutuhan dasar dan mengentaskan kemiskinan (Junaedi et al., 2021). Tujuan utama dari program ini mencakup pengentasan kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan mendorong perubahan perilaku di antara rumah tangga miskin, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Rasyid & Dulkiah, 2020). Bantuan tunai bersyarat yang diimplementasikan melalui program ini digunakan untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan sumber daya manusia (Tae et al., 2021).

Program Keluarga Harapan merupakan aspek penting dalam kerangka perlindungan sosial Indonesia yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga yang hidup dalam kondisi kemiskinan (Aziz et al., 2021). Keberhasilan program keluarga harapan ini sangat bergantung pada kinerja para pelaksananya, terutama para pendamping Program Keluarga Harapan, yang menjadi penghubung langsung antara program dengan keluarga penerima manfaat. Pendamping PKH adalah tenaga yang bertugas mendampingi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH

dalam berbagai aspek, termasuk pendampingan administrasi, edukasi, dan fasilitasi akses terhadap berbagai layanan yang mendukung peningkatan kesejahteraan keluarga yaitu layanan pendidikan, layanan kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Para pendamping ini ditugaskan untuk menjalankan berbagai peran, termasuk mengedukasi keluarga mengenai tujuan program, memfasilitasi akses ke layanan-layanan penting, memantau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan program, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang berkelanjutan (Erna Suriyani, 2023). Oleh karena itu kinerja pendamping sangat diharapkan berjalan secara optimal dan berorientasi pada hasil, agar tujuan utama program dapat tercapai secara efektif dan tepat sasaran. Kinerja yang baik dari para pendamping menjadi salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan PKH di lapangan.

Pendamping PKH yang ideal diharapkan dapat berperan aktif dan membina, memfasilitasi dan mengedukasi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) agar mampu mandiri secara social dan ekonomi. Namun fenomena yang terlihat pada Dinas Sosial bagian Perlindungan dan Jaminan Sosial khususnya Program Keluarga Harapan terjadi penurunan pada kinerja pendamping PKH. Penurunan kinerja pendamping PKH berdampak pada keberhasilan pelaksanaan program dan pemberdayaan KPM. Penurunan kinerja pendamping dapat memperlambat proses pengentasan kemiskinan, karena KPM tidak mendapatkan pendampingan yang optimal untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. (Harahap et al., 2024). Selain itu, lemahnya pengawasan dari pendamping PKH dapat menyebabkan KPM menyalahgunakan dana bantuan untuk



kepentingan pribadi, yang seharusnya digunakan untuk kebutuhan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan social (Sari & Rahmah, 2022)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Koordinator Kabupaten (Korkab) PKH mengenai kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah pendamping PKH di Kabupaten Majalengka, salah satunya dilihat dari laporan harian pendamping PKH yang dilaporkan secara *online* melalui aplikasi e-SDM. Setiap pendamping PKH diwajibkan untuk membuat laporan harian secara rutin dan teratur. Laporan harian ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kegiatan yang telah dilakukan di lapangan, serta menjadi dasar evaluasi kinerja dan monitoring program oleh pihak Koordinator Kabupaten. Melalui laporan harian, informasi mengenai perkembangan kondisi KPM, pelaksanaan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2), serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program dapat terdokumentasi dengan baik. Oleh karena itu, penyusunan laporan harian bukan hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai instrumen penting untuk memastikan efektivitas pelaksanaan PKH di lapangan. Berikut disajikan rekapitulasi pengumpulan laporan harian Pendamping PKH melalui aplikasi e-SDM pada bulan Januari sampai dengan Mei 2025.

**Tabel 1. 1**  
**Pengumpulan Laporan Harian Pendamping PKH**

No	Keterangan	Januari 2025	Februari 2025	Maret 2025	April 2025	Mei 2025
1	Total Pendamping (orang)	198	198	198	198	198
2	Tepat Waktu (orang)	167	171	173	160	163
3	Terlambat (orang)	31	27	25	38	35
4	Persentase Keterlambatan Pengumpulan Laporan	19%	16%	14%	24%	21%

*Sumber: Data PPKH Kab. Majalengka, 2025*

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa, berdasarkan pemantauan yang dilakukan oleh Korkab PKH Kabupaten Majalengka, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa pendamping yang mengalami keterlambatan dalam menyampaikan laporan harian melalui aplikasi e-SDM. Pada bulan Januari prosentase keterlambatan mencapai 19%, bulan Februari sebesar 16%, Maret sebesar 14%, April sebesar 24% dan Mei sebesar 21% total keterlambatan. Kondisi ini tentu menjadi perhatian serius, mengingat laporan harian seharusnya disampaikan secara tepat waktu untuk memastikan data lapangan dapat segera dianalisis dan ditindaklanjuti apabila diperlukan. Ketepatan waktu dalam pelaporan tidak hanya mencerminkan komitmen kerja, tetapi juga mendukung kelancaran pelaksanaan program di lapangan.

Kinerja SDM merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan program bantuan sosial yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga miskin dan rentan miskin. Pendamping PKH tidak hanya berfungsi sebagai penyampai informasi dan

fasilitator bantuan, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang membina, memotivasi, serta mendorong transformasi perilaku positif di kalangan KPM. Tanpa kontribusi yang optimal dari para pendamping, pencapaian tujuan jangka panjang PKH seperti peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, serta kemandirian ekonomi KPM akan menghadapi hambatan. Oleh karena itu, memastikan pendamping PKH bekerja secara profesional, efektif, dan berintegritas adalah kunci keberhasilan program dalam menekan angka kemiskinan dan ketimpangan sosial.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, pengawasan, dan *self efficacy* (Dheviests & Riyanto, 2020; Fadilah et al., 2018; Ginting & Sihombing, 2021). Rasa *self efficacy* para fasilitator sangat krusial bagi keberhasilan program PKH. Peningkatan kinerja memerlukan pengembangan *self efficacy*, dikarenakan sifat ini memastikan bahwa bawahan akan mempunyai keyakinan diri dan kompetensi untuk melaksanakan tugas dari atasan sesuai jadwal (Noviawati, 2016). Ketika seseorang mempunyai *self efficacy*, orang tersebut percaya pada kemampuannya sendiri dan berpikir bahwa dirinya bisa melakukan sesuatu (Audia et al., 2021).

Ketika dihadapkan pada kesulitan, fasilitator PKH dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih mungkin untuk bertahan dan menyelesaikan pekerjaan daripada rekan-rekan lainnya yang kurang percaya diri. *Self Efficacy* sangat penting dimiliki oleh pendamping PKH karena keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri akan mendorong para pendamping PKH untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab

secara optimal. Dengan *self efficacy* yang tinggi, pendamping PKH lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan, mampu mengambil keputusan secara tepat, serta lebih gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas pendampingan. Hal ini secara langsung berdampak terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia yaitu kinerja pendamping PKH.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muliati et al., 2022) menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi atau rendah dapat mempengaruhi kinerjanya karena perasaan *self efficacy* dipengaruhi oleh keadaan dirinya dan bagaimana lingkungan memperlakukannya. Hal tersebut konsisten dengan temuan studi (Kimberly et al., 2019) yang menjelaskan bahwasanya *self efficacy* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* merujuk pada kompetensi seseorang untuk menangani sejumlah tuntutan yang menantang. Namun hasil penelitian (Ramadhan, 2022; Razak, 2021; Sihombing et al., 2018) menyatakan bahwasanya “*self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingginya *self efficacy* yang dimiliki karyawan ternyata tidak meningkatkan kinerja kerjanya, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan membuat karyawan menjadi kurang peduli terhadap target pekerjaan yang diberikan perusahaan” (Ali & Wardoyo, 2021)

Selain *self efficacy*, salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki oleh para pendamping PKH karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal sehingga pelayanan kepada para KPM akan dirasakan lebih memuaskan (Adinda et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ulya & Mutia Rahmah, 2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 64,75% dalam kategori kuat dan nilai kontribusi motivasi terhadap kinerja sebesar 41,9%. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang baik itu dorongan intrinsik maupun ekstrinsik maka akan semakin meningkat juga kinerjanya. Hal ini konsisten dengan temuan studi (Hamdani et al., 2025) yang menjelaskan bahwa pegawai yang merasa didukung dan memperoleh pengakuan menunjukkan peningkatan kinerja yang dapat terlihat dari tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi kerja pada diri pegawai maka terbukti mampu mendorong meningkatnya kinerja individu. Namun hasil penelitian (Nadira et al., 2022) menjelaskan bahwasanya “motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak efektif karena pimpinan dinilai kurang mengembangkan kemampuan dan karir responden”. Hal ini konsisten dengan temuan

studi (Setiawan & Tricahyadinata, 2024) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja. Dimana indicator motivasi berupa kesejahteraan pegawai, pengakuan atas prestasi kerja, penghormatan, kesempatan mengembangkan potensi diri, dan memegang kendali dalam pekerjaan ternyata justru menurunkan kinerja pegawai.

Selain *self efficacy* dan motivasi, faktor berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi (Karnela et al., 2022; Paais & Pattiruhu, 2020). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi (Willmott, 2011). Dalam konteks ini budaya organisasi dijadikan sebagai variabel moderasi. Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai individu akan mampu memperkuat keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan *self efficacy* sekaligus menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga bisa bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat kinerja pendamping PKH. Budaya organisasi yang berkembang di lingkungan Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka salah satunya dapat dilihat dari 1) Budaya kerja sama tim, tercermin dari pelaksanaan kegiatan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) dimana para pendamping PKH di satu kecamatan akan bekerja sama dalam pelaksanaan P2K2 tersebut dari mulai menyusun



materi, membagi kelompok peserta dan mengatur jadwal pertemuan. 2) Budaya komunikasi terbuka, tercermin dari adanya komunikasi dan koordinasi yang dilakukan para pendamping PKH dengan Koordinator Kabupaten mengenai perkembangan di lapangan, kendala yang dihadapi dan juga berbagi praktik baik dalam menjalankan tugas. 3) Budaya kepedulian sosial, ini tercermin dari sikap pendamping PKH yang bertindak cepat tanggap dalam mencari solusi ketika menemukan permasalahan di lapangan. Budaya organisasi yang baik akan dapat mendorong pada peningkatan kinerja pendamping PKH dalam menjalankan tugasnya secara optimal di lapangan.

Berdasarkan latar belakang, *research gap*, dan fenomena yang telah diuraikan di atas, penulis melihat perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai *self efficacy*, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja SDM. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi Pada Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:



- 1) Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka?
- 3) Bagaimana pengaruh *self efficacy* yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka?
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka.

- 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka.
- 3) Menganalisis pengaruh *self efficacy* yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka
- 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, berupa pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *self efficacy*, motivasi kerja dan budaya organisasi.

- 2) Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini bagi instansi dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *self efficacy*, motivasi kerja dan budaya organisasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia**

Dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH), peran pendamping PKH menjadi hal yang penting untuk menjembatani kebijakan dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Kinerja sumber daya manusia (SDM) tidak hanya mempengaruhi efektivitas dalam penyaluran bantuan tetapi akan berdampak langsung pada keberhasilan perubahan perilaku KPM.

Kinerja sumber daya manusia ialah hasil akhir dari upaya karyawan dalam memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh atasan serta manajernya (Mangkunegara, 2019). Senada dengan itu (Gomes, 2018) menegaskan bahwasanya kinerja SDM seseorang bisa didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan mereka selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan aktivitas dibandingkan dengan tujuan serta sasaran yang sudah ditentukan. Berdasarkan pendapat para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja SDM adalah sejauh mana individu dalam organisasi berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang terlihat dari kemampuan menghasilkan pekerjaan berkualitas, memenuhi target jumlah yang ditetapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja secara efisien, serta mampu bekerja secara mandiri tanpa ketergantungan.

Menurut (Prawirosentono, 2017) kinerja SDM dapat diukur dengan beberapa indicator yaitu:

a. Kualitas Kerja.

Menunjukkan sejauhmana pekerjaan yang dihasilkan dapat memenuhi standar mutu yang telah ditentukan oleh organisasi.

b. Kuantitas Kerja.

Mengacu pada jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu.

Mengacu pada kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini mencakup efisiensi waktu dan kemampuan mengukur prioritas pekerjaan yang dilakukan.

d. Efektivitas.

Menggambarkan sejauh mana seorang pekerja dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) secara optimal.

e. Kemandirian.

Mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya..

Kinerja SDM bisa mempengaruhi kegiatan dalam organisasi. Semakin baik kinerja pendamping PKH pada organisasinya maka akan semakin membantu dalam kegiatan pengembangan organisasi tersebut.

### 2.1.2 Self Efficacy

Konsep *self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh psikolog Albert Bandura pada tahun 1977, ia menggunakan teori kognitif sosial. Menurut (Bandura dalam Loo & Choy, 2013) menjelaskan bahwa dalam hal memotivasi perilaku dan mendapatkan hasil maksimal dari upaya seseorang, kepercayaan diri dalam kemampuan diri sendiri untuk merencanakan serta melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan sangatlah krusial. Pikiran, ide serta perasaan seseorang memengaruhi tindakannya (*human agency*), kekuatan ini sebagian besar berasal dari keyakinan akan *self efficacy*.

*Self efficacy* menurut (Bandura, 2006) adalah *judgement* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasikan atau melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Sedangkan (Alwisol, 2009) menegaskan bahwasanya *self-efficacy* seseorang bisa didefinisikan sebagai keyakinan mereka terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan, terlepas dari apakah tugas-tugas tersebut baik atau buruk, benar ataupun salah. *Self-efficacy* seseorang dapat didefinisikan sebagai kepercayaan dirinya sendiri terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menangani dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi, mengacu pandangan para ahli,

memotivasi diri untuk bergerak maju, pantang menyerah, dan menunjukkan ketekunan serta merasa mampu menemukan solusi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.

*Self efficacy* mempunyai tiga dimensi, sebagaimana dikemukakan oleh (Bandura dalam Sunyoto & Burhanudin, 2015) yaitu sebagai berikut: Dimensi yang memengaruhi keyakinan individu meliputi *level* atau *magnitude*, yaitu berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang diyakini mampu diselesaikan seseorang; *strength* atau kekuatan, yang didasarkan pada sejauh mana keteguhan individu terhadap keyakinannya sehingga menentukan cara menghadapi tuntutan tugas maupun permasalahan; serta *generality*, yang berhubungan dengan ruang lingkup perilaku individu dalam meyakini kemampuannya, baik terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu maupun pada berbagai aktivitas serta kondisi yang lebih beragam.

Menurut (Brown dkk dalam Manara, 2008) menjelaskan bahwa indikator *self efficacy* mengacu pada dimensi *magnitude*, *strength* dan *generality*, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu.

Orang-orang mempunyai keyakinan akan kemampuan mereka dan menetapkan tujuan untuk apa yang ingin dicapai.

- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas



Orang-orang bisa menginspirasi dirinya sendiri untuk melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Orang mempunyai kemampuan untuk bangkit kembali dari kemunduran dan terus maju ketika keadaan menjadi sulit.

- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Orang berpikir bahwa tidak ada aturan yang pasti tentang kapan serta bagaimana menyelesaikan kesulitan.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan individu maupun organisasi. Motivasi dapat menjadi kekuatan bagi individu untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Tanpa adanya motivasi yang kuat maka individu dapat kehilangan arah dalam bekerja sehingga akan berdampak juga pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2020) maksud dari motivasi kerja ialah guna memberikan alasan kepada para pekerja untuk keluar dari zona nyaman nya, bekerja sama secara produktif, serta pada akhirnya berhasil mencapai tujuan tersebut. Definisi kedua dari



motivasi ialah kemampuan dalam memenuhi tuntutan atasan serta keinginan diri sendiri, yang pada gilirannya memotivasi seseorang untuk bekerja sangat keras dalam mengejar tujuan organisasi (Ibrahim & Sulung N, 2023). Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang timbul dari faktor internal maupun eksternal individu, yang mendorong seseorang untuk berperan aktif dalam suatu organisasi sehingga mampu bekerja secara optimal dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Menurut (Maslow dalam Edison et al., 2016) motivasi kerja dapat diukur menggunakan indicator sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*).

Termasuk dalam kategori ini ialah kebutuhan yang paling mendasar, seperti akses terhadap makanan, hidrasi, oksigen, tidur, serta hubungan seksual.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs* atau *security needs*).

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

c. Kebutuhan social (*Affection needs/love needs/belonging needs*)

Setelah memenuhi kebutuhan untuk bertahan hidup dan rasa memiliki, hal terpenting berikutnya ialah disukai. Hal ini mencakup penerimaan sosial dan kasih sayang

d. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*)

Pada tahap perkembangan harga diri ini, orang mempunyai kebutuhan bawaan untuk dilihat dan dihargai oleh orang lain di sekitarnya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*).

Kebutuhan pengembangan diri ataupun aktualisasi diri. Memuaskan diri sendiri dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki ialah kebutuhan yang paling mendasar.

#### 2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja SDM di lingkungan kerjanya. Sebagai system nilai dan norma yang diterima bersama, budaya organisasi akan membentuk perilaku individu dan interaksi antar anggota dalam mencapai tujuan bersama (Saridawati et al., 2024). Budaya organisasi yang baik adalah budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, kerjasama, dan penghargaan terhadap kinerja maka akan berdampak baik juga pada kinerja pendamping PKH. Dalam lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi yang sehat, maka pendamping PKH akan merasa lebih dihargai, didukung dan termotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya dilapangan dengan optimal.

Budaya organisasi menurut (Robin & Judge, 2013) ialah sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang menjadi pembeda organisasi

tersebut dengan organisasi lainnya. Sementara merujuk (Sutrisno, 2010) budaya organisasi ialah keyakinan serta praktik yang dianut bersama oleh para anggotanya yang mengatur sejauh mana mereka melaksanakan tugas dalam mengejar sasaran organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli maka penulis simpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan kebiasaan yang dianut serta dijalankan secara kolektif oleh anggota organisasi, yang secara tidak langsung membentuk pola pikir, perilaku, dan cara bertindak mereka di lingkungan kerjanya.

Menurut (Robin & Judge, 2013) menyebutkan indicator budaya organisasi adalah sebagai berikut: Indikator budaya organisasi dapat dilihat melalui beberapa aspek, antara lain sejauh mana karyawan diberikan dorongan untuk berinovasi dan memiliki keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), tingkat kecermatan serta perhatian mereka terhadap detail pekerjaan (*attention to detail*), dan fokus manajemen dalam menilai hasil kerja dibandingkan metode maupun proses yang digunakan (*outcome orientation*). Selain itu, budaya organisasi juga tercermin dari sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap individu di dalam organisasi (*people orientation*), bagaimana aktivitas kerja lebih diarahkan pada kolaborasi tim dibandingkan kerja perorangan (*team orientation*), sikap kompetitif serta agresif yang dimunculkan oleh anggota organisasi (*aggressiveness*), hingga konsistensi organisasi dalam menjaga kondisi tetap stabil atau mempertahankan status quo dibandingkan mendorong perubahan dan pertumbuhan (*stability*).

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan, dimana *self efficacy* berperan dalam menentukan kinerja seseorang. Dalam konteks Program Keluarga Harapan (PKH), pendamping PKH dihadapkan pada beragamnya tantangan di lapangan, mulai dari proses pendataan hingga pelaksanaan pendampingan terhadap keluarga penerima manfaat. Tugas-tugas tersebut menuntut keterampilan, ketangguhan, serta keyakinan diri yang tinggi agar dapat dijalankan secara efektif.

Pendamping PKH dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan lebih besar, kemampuan dalam menghadapi hambatan, serta motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Jannah et al., 2023; Mahardhika et al., 2024) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka akan semakin termotivasi untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, sehingga kinerja akan ikut meningkat.

Ketika dihadapkan pada kesulitan, seseorang dengan *self efficacy* yang kuat cenderung lebih teguh, yakin, serta percaya diri (Ikbal Kamarullah et al., 2024). Jika seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi, mereka yakin dengan kemampuan dirinya serta berpikir bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu dengan baik dalam

situasi apa pun. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang rendah, tidak percaya diri dengan kemampuannya untuk melakukan aktivitas tertentu. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi di bidang pendampingan PKH lebih mungkin untuk mencapai hasil yang baik, baik dalam hal menyelesaikan tugas maupun mengatasi hambatan.

Dengan demikian semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka akan membantu pendamping PKH lebih efektif dalam menjalankan perannya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja SDM PKH secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang bisa dirumuskan ialah:

**H1 : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.**

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Motivasi merupakan hal penting yang menentukan arah seseorang dalam meraih tujuan. Dalam lingkungan kerja, motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang berdampak pada sikap dan perilaku seseorang. Tanpa dorongan yang kuat, potensi yang dimiliki seseorang sering kali tidak berkembang secara maksimal, bahkan bisa menghalangi pencapaian kinerja yang diinginkan. Dalam Program Keluarga Harapan (PKH), motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan agar pendamping PKH dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, bersemangat, dan fokus pada pemberdayaan Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

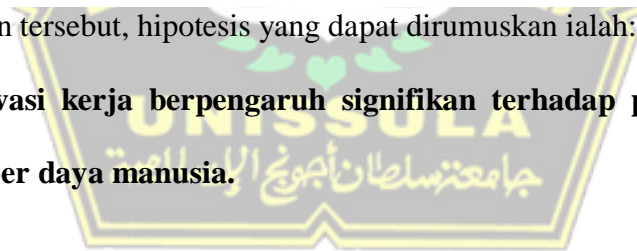
Motivasi kerja merupakan kekuatan yang memungkinkan seseorang bertindak ke arah tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat mendorong produktivitas kerja,

kinerja dan ketekunan seseorang (Grant, 2008). Hasil penelitian (Ryan & Deci, 2000) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan lebih berorientasi pada kebebasan dan lebih mandiri dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi, yang mengarah pada pemanfaatan peluang dan pengembangan dengan lebih tepat.

Ketika seorang pendamping PKH merasa termotivasi, maka ia akan bekerja lebih giat dan konsisten untuk dapat mencapai tujuan. Motivasi kerja yang kuat dapat menjadi pendorong bagi pendamping PKH untuk memberikan performa yang terbaik juga, sehingga hasil kerja akan meningkat. Dengan demikian pendamping PKH yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lebih aktif mencari solusi dari berbagai permasalahan yang dihadapi, sehingga akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Merujuk uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan ialah:

**H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.**





### 2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* yang dimoderasi Budaya Organisasi terhadap

#### Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Budaya organisasi merupakan hal penting yang memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. Budaya organisasi akan membentuk pola perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi dan menjalankan peran serta tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang positif dapat tercermin salah satunya dari adanya komunikasi terbuka, kejelasan visi organisasi dan penghargaan atas prestasi anggota organisasi, dimana hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya organisasi di lingkungan Program Keluarga Harapan (PKH) mencerminkan adanya nilai dan norma yang dijadikan pegangan untuk berperilaku bagi para pendamping PKH, seperti adanya kode etik yang mengatur berinteraksi dengan KPM, rekan sejawat maupun mitra kerja lainnya. Budaya organisasi yang terbentuk secara positif dapat memperkuat *self efficacy* pendamping PKH, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Fitriani, 2022) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, dengan budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang baik.

Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan *self efficacy* pendamping PKH, serta menumbuhkan budaya



organisasi yang mendukung dan konstruktif agar keduanya dapat bersinergi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

**H3 : Budaya organisasi memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.**

#### **2.2.4 Pengaruh Motivasi yang dimoderasi Budaya Organisasi terhadap**

##### **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia**

Motivasi kerja ialah salah satu elemen penting yang berdampak pada kinerja individu dalam sebuah organisasi, termasuk dalam Program Keluarga Harapan (PKH). Pendamping PKH memainkan peran penting dalam menjamin program bantuan sosial tepat sasaran dan berjalan dengan baik. Dengan demikian motivasi kerja menjadi kunci dalam peningkatan kinerja pendamping PKH. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulya & Mutia Rahmah, 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana individu dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam organisasi ada faktor-faktor lain yang dapat memperkuat atau bahkan mengurangi pengaruh motivasi itu. Salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma, dan gaya interaksi yang terbentuk dalam sebuah organisasi yang dapat menghasilkan atmosfer kerja yang mendukung atau justru sebaliknya. Budaya yang mendukung, positif, dan kolaboratif dapat

meningkatkan disiplin kerja dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik, sedangkan budaya yang bersifat otoriter atau tidak mendukung bisa menurunkan efek positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Darmayanti et al., 2024). Sehingga dalam hal ini budaya organisasi dianggap sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau mengurangi hubungan antara motivasi dan kinerja. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat dampak motivasi kerja terhadap kinerja karena individu merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara aktif.

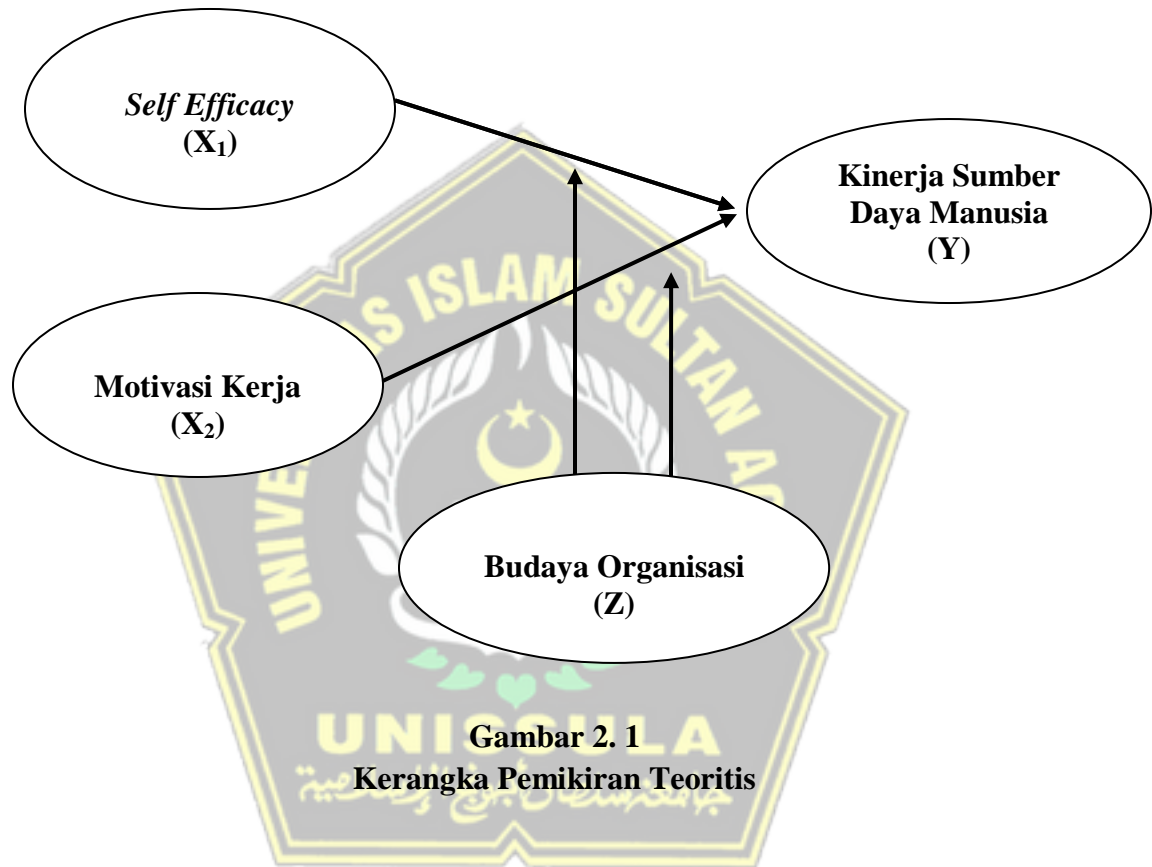
Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja pendamping PKH, organisasi tidak hanya harus memikirkan aspek motivasi, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang mendukung.

Merujuk uraian tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan ialah:

**H4 : Budaya organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia.**

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hipotesis penelitian maka disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Hardani, 2020) strategi penelitian yang dikenal sebagai *explanatory research* bermaksud guna menjelaskan variabel-variabel penelitian serta bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memanfaatkan data numerik dari pengumpulan data, interpretasi data dan penyajian hasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan timbal balik antar variabel-variabel yang diteliti, serta besarnya pengaruh yang ada antara variabel independen (*self efficacy*, motivasi kerja), variabel dependent (kinerja sumber daya manusia), dan variabel moderasi (budaya organisasi).

#### **3.2 Populasi dan Teknik Sampling**

##### **3.2.1 Populasi**

Dalam penelitian, populasi didefinisikan sebagai lingkungan yang terdiri dari individu atau benda dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih untuk tujuan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pendamping PKH pada PPKH Kabupaten Majalengka sebanyak 198 pendamping.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagai himpunan bagian dari populasi yang mempunyai jumlah dan atribut tertentu (Sugiyono, 2020). Teknik penarikan sampel menggunakan *non probability sampling*. Mengacu (Sugiyono, 2020) istilah *non-probability sampling* mengacu pada metode pemilihan sampel yang representatif dari suatu populasi yang tidak memakai peluang acak. Pada studi ini penulis menggunakan *sampling* jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 198 responden yang merupakan pendamping PKH.

### 3.3 Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini mempergunakan data kuantitatif, yang didefinisikan sebagai data yang disajikan secara numerik dan diolah serta dianalisis dengan menggunakan metode perhitungan matematika dan statistik. Sumber data primer digunakan untuk menyusun hasil penelitian ini.

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber data dalam hal ini dari responden yang menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2020). Data primer diperoleh melalui survei kepada responden langsung yaitu 198 pendamping PKH pada PPKH Kabupaten Majalengka

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner yang didalamnya terdiri dari sejumlah pernyataan atau pernyataan terkait variabel yang diteliti. Kuesioner diperuntukkan kepada 198 pendamping PKH pada PPKH Kabupaten Majalengka. Cara pengumpulan data tersebut dengan pengisian *link google form*, dalam tahap pengisian *link* tersebut responden diberikan penjelasan terkait isi kuesioner tersebut. Setelah itu data akan diolah dan dianalisis serta dapat disimpulkan terkait hasilnya. Untuk menghasilkan data kuantitatif dalam pengukuran, skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk mengukur indikator variabel. Skala yang dimanfaatkan ialah skala Likert. Mengacu (Sugiyono, 2020) dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan kepada responden dengan mengacu pada skala Likert. Skor dipergunakan dalam urutan menurun untuk tujuan pengukuran. Dengan menggunakan standar ini, evaluasi setiap pernyataan atau item pertanyaan:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### 3.5 Variabel dan Indikator

Variabel-variabel penelitian ini didefinisikan dan dibatasi dengan menggunakan definisi operasional variabel. Dua variabel independen *self efficacy* serta motivasi kerja dan satu variabel moderator budaya organisasi-menjadi bagian dari penelitian ini. Kinerja sumber daya manusia ialah variabel dependen. Mendefinisikan karakteristik-karakteristik ini ke dalam indikator-indikator akan memungkinkan pengumpulan data yang lebih terarah. Penelitian ini menggunakan definisi operasional dan indikator sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional serta Indikator**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatasi tugas dan masalah, tetap termotivasi, tekun, dan tidak mudah menyerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu.</li> <li>2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas</li> <li>3. Yakin bahwa diri mampu berusaha keras, gigih dan tekun.</li> <li>4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan</li> <li>5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.</li> </ol> <p>(Brown dkk dalam Manara, 2008)</p>
2	Motivasi Kerja	Dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological needs</i>)</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety</i>)</li> </ol>



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		mau bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi	<p><i>needs</i> atau <i>security needs</i>)</p> <p>3. Kebutuhan social (<i>Affection needs/love needs/ belonging needs</i>)</p> <p>4. Kebutuhan akan penghargaan (<i>Esteem needs</i>)</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self actualizationneeds</i>) (Edison et al., 2016)</p>
3	Budaya Organisasi	Nilai dan kebiasaan bersama yang membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi di tempat kerja.	<p>1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (<i>Innovation and risk taking</i>)</p> <p>2. Perhatian terhadap detail (<i>Attention to detail</i>)</p> <p>3. Berorientasi pada hasil (<i>Outcome orientation</i>)</p> <p>4. Berorientasi kepada manusia (<i>People orientation</i>)</p> <p>5. Berorientasi tim (<i>Team orientation</i>)</p> <p>6. Agresifitas (<i>Aggressiveness</i>)</p> <p>7. Stabilitas (<i>Stability</i>) (Robin &amp; Judge, 2013)</p>
4	Kinerja Sumber Daya Manusia	Tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas secara berkualitas, tepat waktu, efisien, dan mandiri.	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas Kerja</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian (Prawirosentono, 2017)</p>

### 3.6 Teknik Analisis

Untuk menginterpretasikannya diperlukan pengolahan serta analisis data, dan teknik analisis data dapat mempermudah peneliti dalam membaca serta memahami

data sebagai landasan dan acuan untuk mengambil keputusan dengan memberikan informasi yang berguna untuk tujuan penelitian.

Penelitian ini mempergunakan teknik *Structural Equation Mode* (SEM) yang berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk mengevaluasi hipotesis. PLS (*Structural Equation Modelling*) berbasis komponen atau varian adalah salah satu contoh SEM. Salah satu bidang penyelidikan statistik yang dapat memeriksa beberapa asosiasi yang sering kali sulit diukur sekaligus ialah *structural equation modelling* (SEM) (Natalia et al., 2017). Menurut (Sanusi, 2013) SEM ialah metode untuk analisis multivariat yang menggabungkan analisis regresi dengan korelasi. Kegunaannya adalah untuk memeriksa hubungan antara variabel model, seperti hubungan antara indikator dan konstruk atau antara konstruk itu sendiri.

Membuat prediksi ialah tujuan utama penggunaan (*Partial Least Square*). Artinya, dengan menghasilkan prediksi ini, peneliti bisa meramalkan tidak hanya nilai variabel laten yang ingin diprediksi, tetapi juga hubungan antar konstruk. Jumlah linear dari indikator variabel laten adalah nilainya. Bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan variabel laten) dan *outlet model* (model pengukuran, khususnya hubungan antara indikator serta konstruknya) didefinisikan menentukan estimasi bobot yang digunakan untuk membangun komponen-komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah pengurangan varians residual variabel dependen, yang mencakup variabel laten dan indikator (Ghazali, 2021)

### 3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan dari statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai asumsi responden mengenai variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif disajikan dengan menggunakan format numerik sebagai berikut: maksimum, minimum, rata-rata, serta standar deviasi (Ghazali, 2021)

### 3.6.2. Analisis Smart Partial Least Square (PLS)

Pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan untuk memecahkan masalah, dan lebih unggul dari metode SEM lainnya. SEM mampu melakukan analisis rute menggunakan variabel penelitian serta mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi, sehingga sangat ideal untuk penelitian yang menghubungkan teori dengan fakta. Dikarenakan PLS tidak bergantung pada asumsi yang tidak jelas, pendekatan analitisnya dianggap kuat. Ukuran sampel tidak relevan dengan kualitas hasil.

### 3.6.3. Model Measurement (Outer Model)

Model luar (*outer model*) menggambarkan hubungan antara setiap indikasi dengan variabel latennya, atau menentukan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Di antara pemeriksaan yang akan dilaksanakan pada outer model ialah:

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah sebuah kuesioner itu sah adalah dengan menggunakan uji validitas. Agar valid, sebuah kuesioner harus dapat mengidentifikasi konstruk yang akan diuji (Alfa et al., 2014)

Masing-masing indikator variabel penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai *outer loading*  $> 0,7$ . Namun mengacu (Chin dalam Ghazali, 2009) menyatakan bahwa agar memenuhi syarat untuk convergent validity, nilai *outer loading* harus berada di antara 0,5 dan 0,6. Sehingga dalam penelitian ini digunakan batas *outer loading* sebesar 0,50.

2) Uji Reliabilitas

Salah satu metode untuk mengukur validitas kuesioner-sebuah ukuran konsep atau variabel-ialah pengujian reliabilitas. Ketika jawaban responden tetap konstan sepanjang waktu, penulis mengatakan bahwa kuesioner tersebut dapat dipercaya. (Narimawati & Sarwono, 2017) menyatakan bahwa suatu Ketika nilai reliabilitas komposit serta nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel laten lebih dari 0,7, dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai reliabilitas yang kuat.

b. Uji Asumsi Klasik

Maksud dari pengujian multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah banyak variabel membentuk hubungan linear yang sempurna atau pasti. *Variance*

*Inflation Factor* (VIF) ataupun toleransi menyediakan cara untuk memeriksa multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika nilai VIF kurang dari 5.

#### 3.6.4 Model Struktural (Inner Model)

Penekanan pendekatan ini adalah pada model struktur variabel laten, yang mengandaikan adanya hubungan linier dan kausal antara variabel laten (Natalia et al., 2017). Berdasarkan teori substantif, inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan menghubungkannya dalam model struktural. Menjalankan proses bootstrap *bias-corrected and accelerated* (BCa) untuk menguji model struktural. Periksa statistik T serta nilai P dari koefisien jalur untuk menentukan signifikansi hubungan pengaruh antar variabel. Periksa akurasi prediksi model dengan nilai *coefficient of determination*. Terakhir, periksa nilai *effect size* untuk setiap variabel untuk melihat besarnya pengaruh.

##### a. Uji Hipotesis

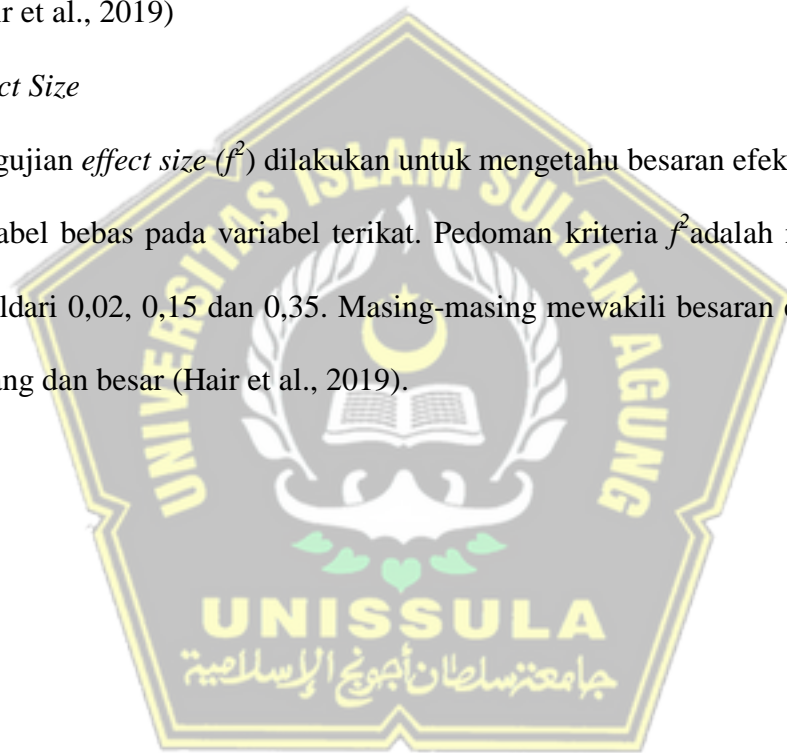
Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat t statistic dan *p values* dimana t bertujuan untuk mengetahui sebesara besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau *p value* lebih kecil dari 0,05.

b. *Coefficient of Determination*

Pengujian *Coefficient of Determination* ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kontribusi variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai  $R^2$  berkisar dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan persentase keakuratan prediksi model yang lebih baik (Hair et al., 2019)

c. *Effect Size*

Pengujian *effect size* ( $f^2$ ) dilakukan untuk mengetahui besaran efek masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Pedoman kriteria  $f^2$  adalah nilai yang lebih kecil dari 0,02, 0,15 dan 0,35. Masing-masing mewakili besaran efek yang kecil, sedang dan besar (Hair et al., 2019).





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Program Keluarga Harapan (PKH)**

Program Keluarga Harapan (PKH) diluncurkan pada tahun 2007 oleh pemerintah Indonesia melalui Kementerian Sosial untuk mempercepat penurunan angka kemiskinan dan merumuskan undang-undang untuk keamanan sosial. Bantuan Tunai Bersyarat (Conditional Cash Transfer) adalah nama skema yang serupa di negara-negara lain. Rumah tangga dapat menyimpan lebih banyak uang hasil jerih payah mereka berkat program Subsidi Langsung Tunai (SLT), yang membantu mereka menghadapi penyesuaian harga bensin pemerintah. Tujuan utama PKH adalah untuk membangun jaring pengaman bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung. Inisiatif serupa telah terbukti sangat efektif di negara-negara lain, terutama bagi keluarga berpenghasilan rendah yang hidup dalam kemiskinan kronis. Masyarakat miskin dan kurang beruntung, yang membutuhkan bantuan dari semua orang, diyakini akan mendapatkan manfaat paling besar dari pelaksanaan PKH.

Dalam PKH bantuan akan diberikan kepada rumah tangga miskin dan rentan, dan imbalannya keluarga miskin dan rentan tersebut diwajibkan untuk menyekolahkan anaknya, melakukan pemeriksaan kesehatan termasuk pemeriksaan gizi dan imunisasi, serta memeriksakan kandungan bagi ibu hamil. Keluarga dan individu yang diidentifikasi sebagai penerima manfaat Program Keluarga Harapan



menerima bantuan sosial bersyarat. Kelayakannya didasarkan pada inklusi mereka dalam kumpulan data terpadu Program Penanganan Fakir Miskin, yang diproses oleh Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial (Permensos PKH No. 01/2018). Untuk jangka pendek, bantuan ini akan membantu mengurangi beban pengeluaran rumah tangga miskin dan rentan, sedangkan untuk jangka panjang diharapkan akan memutus rantai kemiskinan antar generasi.

Tujuan utama Program Keluarga Harapan adalah untuk membantu keluarga berpendapatan rendah dan rentan meningkatkan kualitas hidup mereka dengan memperluas akses mereka terhadap layanan kesehatan, pendidikan, dan layanan sosial; untuk meringankan kesulitan keuangan dan meningkatkan pendapatan rumah tangga; untuk memberdayakan keluarga berpendapatan rendah dan rentan agar dapat bertanggung jawab atas kesehatan keuangan dirinya sendiri; dan akhirnya, untuk mengurangi kemiskinan dan ketidaksetaraan.

PKH ialah program bantuan sosial bersyarat. Untuk menjadi bagian dari program ini, keluarga miskin atau rentan harus memiliki setidaknya satu komponen PKH. Komponen kesehatan mencakup ibu hamil atau nifas dan anak di bawah 6 tahun. Komponen pendidikan mencakup siswa sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah atas. Komponen kesejahteraan sosial dimulai dari usia 60 tahun dan mencakup penyandang disabilitas berat dan lansia.

Keluarga KPM PKH berhak mendapatkan bantuan sosial nontunai PKH, dukungan dari pendamping PKH, layanan kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan

sosial, serta program tambahan di bidang pendidikan, subsidi energi, perumahan, ekonomi, dan kebutuhan lainnya. Peserta PKH dikenal dengan sebutan Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH. Untuk mempertahankan statusnya sebagai peserta PKH, KPM PKH diharuskan untuk melakukan lebih dari sekadar menggunakan haknya, mereka juga harus mematuhi kewajiban-kewajiban berikut ini:

1. Ibu hamil atau nifas
  - a. “Pemeriksaan kehamilan di faskes sebanyak 4 kali dalam 3x trimester.
  - b. Melahirkan oleh tenaga kesehatan di faskes.
  - c. Pemeriksaan kesehatan 2 kali sebelum bayi usia 1 bulan.
2. Bayi
  - a. Imunisasi lengkap serta pemeriksaan berat badan setiap bulan (usia 0 - 11 bulan).
  - b. Mendapat suplemen vit A (usia 6 - 11 bulan).
3. Anak Usia Dini
  - a. Imunisasi tambahan dan pemeriksaan berat badan minimal 2 kali dalam setahun (usia 1 – 5 tahun).
  - b. Pemeriksaan berat badan minimal 2 kali dalam setahun dan mendapatkan Vit A sebanyak 2 kali dalam setahun (usia 5 – 6 tahun).
4. Anak sekolah SD, SMP, dan SMA
  - a. Terdaftar di sekolah atau pendidikan kesetaraan.
  - b. Minimal 85 % kehadiran dikelas.

5. Lansia 60 tahun keatas

- a. Pemeriksaan kesehatan minimal satu tahun sekali oleh tenaga kesehatan.
- b. Mengikuti kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial (*day care dan home care*).

6. Penyandang disabilitas berat

- a. Pemeliharaan kesehatan minimal satu tahun sekali oleh tenaga kesehatan.
- b. Mengikuti kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial (*day care dan home care*)”.

Bantuan sosial PKH diberikan dalam 4 tahap pertahunnya atau dengan kata lain diberikan per 3 bulan dengan cara non tunai, bantuan PKH akan langsung disalurkan ke masing-masing rekening KPM dengan jumlah yang bervariasi tergantung kepada komponen PKH yang ada di dalam keluarga penerima manfaat.

Di tahun 2018 peserta PKH mulai diikutsertakan dalam Program P2K2 (Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga) atau FDS (Family Development Session). Program ini merupakan sesi pertemuan kelompok yang dilakukan rutin setiap bulan untuk setiap kelompok KPM. Dalam pertemuan kelompok itu Pendamping menyampaikan materi kepada KPM yang terdiri dari 5 modul yang berisi 14 sesi, diantaranya adalah, modul pendidikan dan pengasuhan anak terdiri dari 4 sesi, modul pengelolaan keuangan dan perencanaan usaha terdiri dari 3 sesi, modul kesehatan dan gizi terdiri dari 3 sesi, modul perlindungan anak terdiri dari 2 sesi, dan modul kesejahteraan sosial terdiri dari 2 sesi. Adapun tujuan dari P2K2 adalah untuk

merubah pola pikir KPM untuk keluar dari kemiskinan dengan dibekali pengetahuan tentang pendidikan anak, ekonomi keluarga, kesehatan, perlindungan anak, dan kesejahteraan sosial oleh pendamping.

#### **4.1.2 Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH)**

Pelaksana Program Keluarga Harapan di tingkat daerah adalah pendamping PKH, pendamping PKH merupakan SDM PKH yang berinteraksi langsung dengan keluarga penerima manfaat dan masyarakat, keberadaan pendamping PKH dalam Program Keluarga Harapan sangat sentral, karena keberhasilan Program Keluarga Harapan bergantung pada kinerja pendamping PKH. Pendamping PKH merupakan SDM PKH yang direkrut oleh PPKH pusat yang selanjutnya ditempatkan di Kabupaten/Kota dengan wilayah kerja di setiap Kecamatan.

Secara umum tugas pendamping PKH adalah melakukan pendampingan kepada KPM serta memastikan bantuan sosial PKH diterima oleh KPM. Tugas pokok pendamping Program Keluarga Harapan adalah sebagai berikut :

1. “Penyaluran Bansos, memastikan bansos PKH diterima KPM tepat jumlah dan tepat sasaran.
2. Verifikasi komitmen anggota KPM PKH, anggota KPM PKH mengakses layanan kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sosial.
3. Pertemuan peningkatan kemampuan keluarga (P2K2), paling sedikit 1 kali setiap bulan untuk setiap kelompok KPM.

4. Pemutakhiran data, memastikan setiap data perubahan sebagian atau seluruh data anggota KPM PKH.
5. Fasilitasi program komplementer, memfasilitasi KPM PKH mendapat program bantuan komplementer di bidang kesehatan, pendidikan, subsidi energi, ekonomi, perumahan, dan pemenuhan kebutuhan dasar lainnya”.

Pendamping PKH juga berperan sebagai penyampai informasi mengenai program, memberi pemahaman tentang PKH serta menjelaskan tentang prosedur dan mekanisme PKH dan tujuan PKH kepada masyarakat, instansi terkait dan Pemerintahan setempat, berikut peran dan fungsi pendamping PKH terhadap individu KPM, keluarga KPM, dan masyarakat :

**Tabel 4. 1 Peran dan Fungsi Pendamping PKH**

PERAN & FUNGSI	TUGAS
Individu: Membangun kemampuan KPM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Membantu perumusan permasalahan yang dihadapi KPM.</li> <li>• Memotivasi KPM untuk mengambil keputusan dan menentukan masa depannya sendiri.</li> </ul>
Keluarga: Mengubah perilaku KPM ke arah yang lebih baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memotivasi KPM memenuhi kewajibannya.</li> <li>• Melakukan kegiatan P2K2 dalam pertemuan bulanan.</li> <li>• Memfasilitasi, mediasi dan advokasi KPM untuk mendapatkan haknya sebagai peserta PKH.</li> </ul>
Masyarakat: Membangun masyarakat terorganisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggalang potensi kelompok (sumber daya &amp; jaringan kerja) dengan melakukan pendampingan secara terorganisir.</li> <li>• Melakukan koordinasi dengan instansi terkait</li> </ul>

PERAN & FUNGSI	TUGAS
	(aparatur pemerintahan desa/kelurahan/kecamatan, UPT pendidikan, UPT kesehatan) dalam pelaksanaan PKH.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan kegiatan pertemuan awal, validasi calon peserta, verifikasi dan pemutakhiran data.</li> <li>• Memfasilitasi dan menyelesaikan pengaduan keluhan KPM”.</li> </ul>

#### 4.1.3 Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka

Program Keluarga Harapan di Kabupaten Majalengka sudah berjalan sejak tahun 2007 hingga saat ini, saat itu Program Keluarga Harapan baru berjalan di 2 kecamatan yaitu Kecamatan Bantarujeg dan Kasokandel, dengan jumlah SDM sebanyak 12 orang terdiri dari 2 orang administrator database dan 10 orang pendamping, penyaluran bantuan sosial PKH pada saat itu masih melalui PT. POS, dan pada tahun 2017 penyaluran bantuan sosial PKH beralih melalui HIMBARA dan langsung disalurkan ke rekening masing-masing KPM, sehingga KPM bisa mencairkan sendiri di ATM .

Dari tahun ke tahun jumlah SDM PKH dan KPM PKH di Kabupaten Majalengka semakin bertambah dan sudah menyeluruh di seluruh Kecamatan yang ada di Kabupaten Majalengka, di tahun 2016 dan 2018 SDM PKH mengalami peningkatan jumlah yang cukup besar yang disertai oleh penambahan jumlah KPM



yang besar juga. Tahun 2016 penambahan pendamping sebanyak 60 orang dan terbesar pada 2018 sebanyak 98 orang.

Saat ini jumlah SDM PKH di Kabupaten Majalengka berjumlah 198 orang, yang sebagian besar adalah pendamping PKH dengan jumlah 196 orang dan Koordinator Kabupaten 2 orang. Jumlah KPM PKH di Kabupaten Majalengka saat ini tercatat sebanyak 61.350 KPM yang tersebar di 26 Kecamatan yang ada di Kabupaten Majalengka.

#### **4.1 Deskripsi Data**

Data diperoleh dari kuesioner yang telah di sebar oleh penulis menggunakan *link google form* kepada responden yakni SDM PKH Kabupaten Majalengka. Responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai latar belakang kategori seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja sehingga memberikan gambaran demografi yang luas.





**Tabel 4. 2 Demografi Responden**

Keterangan	Total	Persentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	89	44,9%
b. Perempuan	109	55,1%
Usia		
a. 20 – 29 tahun	9	4,5%
b. 30 – 39 tahun	125	63,1%
c. 40 – 49 tahun	52	26,3%
d. > 50 tahun	12	6,1%
Pendidikan		
a. D3	17	8,6%
b. S1	164	82,8%
c. S2	17	8,6%
d. S3	0	0,0%
Masa Kerja		
a. 1 – 5 tahun	15	7,6%
b. 6 – 10 tahun	44	22,2%
c. 11 – 15 tahun	116	58,6%
d. >15 tahun	23	11,6%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.2 demografi responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (55,1 %), sementara laki-laki (44,9%). Hal ini menunjukkan bahwa keterwakilan yang cukup seimbang antara kedua gender dalam penelitian ini. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 30-39 tahun (63,1%), yang menunjukkan bahwa organisasi ini didominasi oleh tenaga kerja muda, yang

cenderung lebih dinamis dan produktif. Responden yang berusia 40-49 tahun juga signifikan (26,3%), yang menandakan adanya keseimbangan antara tenaga kerja muda dan yang lebih berpengalaman. Jumlah responden berusia di atas 50 tahun relatif kecil (6,1%), menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada dalam usia produktif.

Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan D3/S1 (91,4%), menunjukkan bahwa tenaga kerja di organisasi ini sebagian besar terdiri dari individu dengan kualifikasi sarjana, karena ini merupakan persyaratan jenjang pendidikan minimum yang harus dipenuhi untuk menjadi pendamping PKH, dan yang memiliki pendidikan S2 (8,6%). Dari segi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 11-15 tahun (58,6%), yang menunjukkan adanya stabilitas dalam organisasi PPKH Kabupaten Majalengka dan adanya tenaga kerja yang berpengalaman

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa dalam organisasi PPKH Kabupaten Majalengka memiliki Sumber Daya Manusia yang mayoritas berpendidikan sarjana, berusia muda, dan fokus pada pekerjaan yang mencerminkan adanya dinamika pertumbuhan dalam organisasi.

#### **4.2 Analisis Deskriptif Variabel**

Rangkuman jawaban responden terhadap semua pernyataan dalam kuesioner penelitian yang berkaitan dengan indikator-indikator variabel penelitian tersaji dalam

analisis deskriptif ini. Indeks numerik dapat dibuat untuk mendapatkan gambaran mengenai sejauh mana responden memandang variabel yang diteliti (Ferdinand, 2006). Dengan 1 sebagai skor terendah dan 5 sebagai skor tertinggi, skala interval yang digunakan untuk pengukuran ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{(\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= (5-1) / 3 = 1,33\end{aligned}$$

Berdasarkan pada hitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut:

Rendah = 1,00 – 2,33  
Sedang = 2,34 – 3,67  
Tinggi = 3,68 – 5,00

#### 4.3.1 Self Efficacy (X<sub>1</sub>)

Sebanyak 198 responden berhasil dikumpulkan datanya untuk penelitian ini dengan memberikan jawaban lengkap atas pernyataan-pernyataan kuesioner. Seperti yang tertera pada tabel 4.3 di bawah ini, variabel *self efficacy* dalam penelitian ini diwakili oleh lima (5) indikator, dengan masing-masing indikator diukur dengan satu pernyataan:

**Tabel 4. 3 Deskriptif Variabel *Self Efficacy***

Kode	Indikator	Mean	Kategori
SE1	Yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu	4,449	Tinggi
SE2	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	4,485	Tinggi
SE3	Yakin bahwa diri mampu berusaha keras, gigih dan tekun.	4,535	Tinggi
SE4	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	4,465	Tinggi
SE5	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi	4,444	Tinggi
<b>Mean</b>		4,476	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Tabel 4.3 menampilkan analisa deksriptif variabel *self efficacy* pada PPKH Kabupaten Majalengka, dengan *grand mean* sebesar 4,476, semua indicator berada dalam kategori tinggi, sehingga bisa disimpulkan bahwa SDM PKH memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dan mencapai tujuan.

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah “Yakin bahwa diri mampu berusaha keras, gigih dan tekun” (SE3) dengan nilai *mean* 4,535. Ini menunjukkan bahwa SDM PKH memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas dengan memakai segala daya yang dimilikinya.

Sebaliknya indicator dengan rata-rata terendah adalah yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi (SE5) dengan nilai *mean* 4,444. Ini

menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kemampuan diri dalam kondisi yang tidak pasti atau menantang.

Secara keseluruhan, *self efficacy* yang dimiliki SDM PKH Kabupaten Majalengka berada pada kategori tinggi. Namun tetap memerlukan peningkatan dalam rangka pelaksanaan tugas dan yang diberikan.

#### 4.2.2 Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini direpresentasikan melalui lima (5) indikator yang masing-masing indikator diukur dengan satu pernyataan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Kode	Indikator	Mean	Kategori
MK1	Kebutuhan fisiologis ( <i>Physiological needs</i> )	4,439	Tinggi
MK2	Kebutuhan rasa aman ( <i>Safety needs atau security needs</i> )	4,136	Tinggi
MK3	Kebutuhan social ( <i>Affection needs/love needs/ belonging needs</i> )	4,283	Tinggi
MK4	Kebutuhan akan penghargaan ( <i>Esteem needs</i> )	4,369	Tinggi
MK5	Kebutuhan aktualisasi diri ( <i>Self actualizationneeds</i> )	4,379	Tinggi
<b>Mean</b>		4,321	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Tabel 4.4 menampilkan analisa deksriptif variabel motivasi kerja pada PPKH Kabupaten Majalengka, dengan *grand mean* sebesar 4,321 termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja SDM PKH berada pada level yang sangat baik.

Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah “Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)” (MK1) dengan *mean* 4,439 yang menunjukkan bahwa kebutuhan dasar para SDM telah terpenuhi secara memadai, sehingga kondisi ini dapat mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang sehat dan produktif. Sedangkan indikator dengan rata-rata nilai terendah adalah “Kebutuhan rasa aman (*Safety needs atau security needs*)” (MK2), dengan *mean* 4,136, namun meskipun masih termasuk dalam kategori tinggi, sebagian SDM PKH tetap merasakan ketidakpastian terhadap status kerja mereka sebagai SDM PKH.

#### 4.2.3 Budaya Organisasi (Z)

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini direpresentasikan melalui tujuh (7) indikator yang masing-masing indikator diukur dengan satu pernyataan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.5 di bawah ini:



**Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi**

Kode	Indikator	Mean	Kategori
BO1	Inovasi dan keberanian mengambil risiko ( <i>Innovation and risk taking</i> )	4,086	Tinggi
BO2	Perhatian terhadap detail ( <i>Attention to detail</i> )	4,480	Tinggi
BO3	Berorientasi pada hasil ( <i>Outcome orientation</i> )	4,414	Tinggi
BO4	Berorientasi kepada manusia ( <i>People orientation</i> )	4,626	Tinggi
BO5	Berorientasi tim ( <i>Team orientation</i> )	4,429	Tinggi
BO6	Agresifitas ( <i>Aggressiveness</i> )	4,475	Tinggi
BO7	Stabilitas ( <i>Stability</i> )	4,242	Tinggi
<b>Mean</b>		4,393	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Tabel 4.5 menampilkan analisa deksriptif variabel budaya organisasi pada PPKH Kabupaten Majalengka, dengan *grand mean* sebesar 4,393 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organsasi di lingkungan PPKH Kabupaten Majalengka secara umum berada pada tingkat yang baik.

Indikator dengan nilai rata-rata tinggi adalah “Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)” (BO4), dengan *mean* 4,626 yang menunjukkan bahwa SDM PKH senantiasa mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, sehingga mendukung pelaksanaan program PKH yang berbasis pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah “Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)” (BO1), dengan *mean*



4,086, meskipun masuk dalam kategori tinggi, tetap menunjukkan bahwa diperlukan upaya untuk membangun budaya kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan, mendorong kreativitas, menunjukkan keberanian untuk mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan.

#### 4.3.4 Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

Variabel kinerja Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini direpresentasikan melalui lima (5) indikator yang masing-masing indikator diukur dengan satu pernyataan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Kinerja SDM**

Kode	Indikator	Mean	Kategori
KSDM1	Kualitas kerja	4,409	Tinggi
KSDM2	Kuantitas Kerja	4,323	Tinggi
KSDM3	Ketepatan Waktu	4,258	Tinggi
KSDM4	Efektivitas	4,490	Tinggi
KSDM5	Kemandirian	4,364	Tinggi
<b>Mean</b>		4,369	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Tabel 4.6 menampilkan analisa deskriptif variabel kinerja SDM pada PPKH Kabupaten Majalengka, dengan *grand mean* sebesar 4,369 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Efektivitas” (KSDM4) dengan nilai *mean* 4,490 yang menunjukkan bahwa SDM PPKH memiliki kemampuan

yang baik dalam menjalankan tugas agar tetap sasaran. Sebaliknya indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah “Ketepatan waktu” (KSDM3) dengan nilai *mean* 4,258, meskipun tetap masuk dalam kateori tinggi ini menunjukkan bahwa SDM PKH perlu terus memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini mencakup efisiensi waktu dan kemampuan mengukur prioritas pekerjaan yang dilakukan.

#### 4.3 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam analisis menggunakan Smart PLS 3, terdapat dua sub model pengukuran yang digunakan yaitu model pertama adalah outer model yang berfungsi untuk menguji validitas dan reliabilitas, sementara model kedua adalah inner model yang digunakan untuk menguji kualitas model atau melakukan pengujian hipotesis untuk mengukur kemampuan prediksi.

##### 4.4.1 Hasil *Outer Model* (Model Penelitian)

Pengukuran *outer model* dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Indikator dianggap valid jika masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading*  $> 0,7$ . Namun menurut (Chin dalam Ghazali, 2009) menyatakan bahwa nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Sehingga dalam penelitian ini digunakan batas *outer loading* sebesar 0,50.

. Untuk uji reliabilitas, digunakan *composite reliability* dengan syarat bahwa nilai konstruk harus lebih dari 0,7 agar hasil penelitian dianggap reliabel atau dapat

dipercaya. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap indikator dari variabel *self efficacy*, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja SDM adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 7 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel *Self Efficacy***

Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	<i>Outer Loading</i>	Ket	<i>Composite Reliability</i>	Ket
SE1	0,858	Valid	0,907	Reliabel
SE2	0,885	Valid		
SE3	0,787	Valid		
SE4	0,757	Valid		
SE5	0,771	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas dan reliabilitas untuk indikator *self efficacy*, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7 sehingga dikatakan valid. Nilai *outer loading* tertinggi dicapai oleh indikator SE2 dengan nilai 0,885, sementara nilai terendah terdapat pada indikator SE4 dengan nilai 0,757. Semua nilai ini memenuhi syarat untuk validitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* sebesar 0,907 yang telah melebihi ambang batas 0,70, sehingga indikator dari variabel dikatakan reliabel. Artinya instrument yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat dipercaya dalam memberikan hasil yang akurat.

**Tabel 4. 8 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Motivasi Kerja**

Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	<i>Outer Loading</i>	Ket	<i>Composite Reliability</i>	Ket
MK1	0,584	Valid	0,855	Reliabel
MK2	0,810	Valid		
MK3	0,774	Valid		
MK4	0,739	Valid		
MK5	0,759	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.8 uji validitas dan reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa ada 4 indikator motivasi kerja memiliki nilai *outer loading*  $> 0,70$ , dan 1 indikator memiliki nilai *outer loading* antar  $0,50 - 0,60$ , sehingga disimpulkan bahwa ke 5 indikator motivasi kerja tersebut adalah valid, setiap indikator tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja yang akan diukur. Untuk hasil uji reliabilitas menunjukan nilai *composite reliability*  $0,855 > 0,70$  yang artinya reliabel. Sehingga disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat dipercaya dalam memberikan hasil yang akurat.

**Tabel 4. 9 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	<i>Outer Loading</i>	Ket	<i>Composite Reliability</i>	Ket
BO1	0,662	Valid	0,881	Reliabel
BO2	0,704	Valid		
BO3	0,751	Valid		
BO4	0,734	Valid		
BO5	0,768	Valid		
BO6	0,699	Valid		
BO7	0,696	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

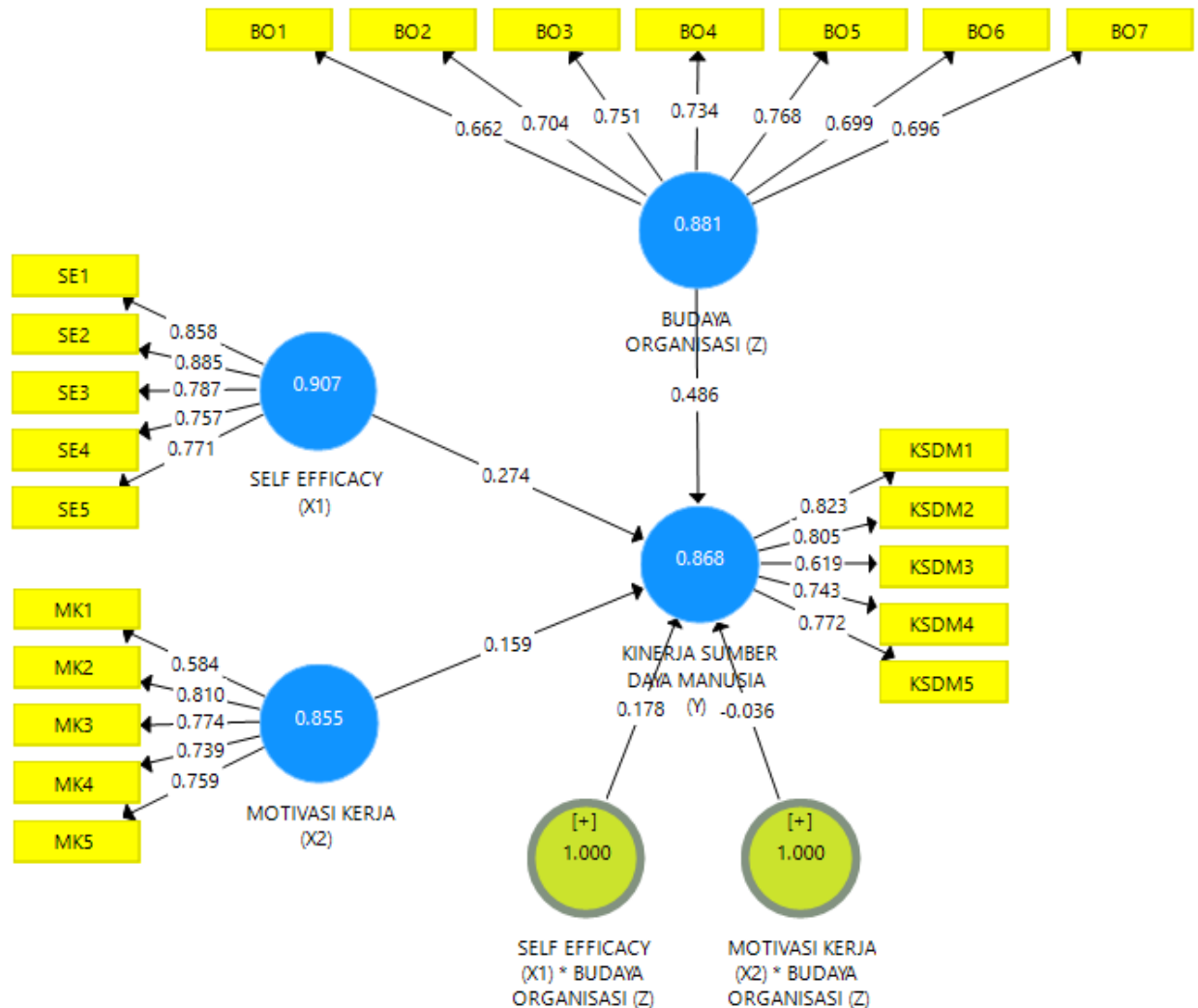
Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas dan reliabilitas untuk indikator budaya organisasi, 4 indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,70, dan 3 indikator memiliki nilai *outer loading* antara 0,50-0,60, sehingga disimpulkan bahwa ke 7 indikator variabel budaya organisasi dikatakan valid. Untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* sebesar 0,881 melebihi ambang batas 0,70 sehingga disimpulkan bahwa instrument untuk mengukur budaya organisasi dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. 10 Hasil Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Kinerja SDM**

Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	<i>Outer Loading</i>	Ket	<i>Composite Reliability</i>	Ket
KSDM1	0,823	Valid	0,868	Reliabel
KSDM2	0,805	Valid		
KSDM3	0,619	Valid		
KSDM4	0,743	Valid		
KSDM5	0,772	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Pada tabel 4.10 uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil bahwa ada 4 indikator dengan nilai *outer loading* > 0,70, dan 1 indikator dengan nilai *loading facto* antara 0,50 – 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kinerja SDM adalah valid. Nilai *outer loading* tertinggi dicapai oleh indikator KSDM1 sebesar 0,823, sedangkan nilai *outer loading* terendah dicapai oleh indikator KSDM 3 sebesar 0,619, semua nilai ini memenuhi syarat validitas. Untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* sebesar 0,868 dan telah melebihi ambang batas 0.70 artinya variabel ini dikatakan reliabel, dimana instrumentnya dapat dipercaya dalam memberikan hasil yang akurat.



**Gambar 4.1 Hasil Outer Model**

#### 4.3.2 Hasil Model Struktur (*Inner Model*)

##### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi atau uji kelayakan model (*R-Square*) bertujuan untuk menilai sejauhmana model mampu menjelaskan variabel-variabel dependent.

Hasil dari uji kelayakan model dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



1. Model dianggap kuat jika nilai *R-square* sebesar 0,75.
2. Model dikatakan moderat atau sedang jika nilai *R-square* mencapai 0,50.
3. Model dianggap lemah jika nilai *R-square* sebesar 0,25.

Adapun nilai *R-square* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji *R-Square* ( $R^2$ )**

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Y	0,588	0,577

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji *R-Square*, variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,588 dan *R-Square adjusted* sebesar 0,577. Ini berarti sekitar 57,7% variabel kinerja sumber daya manusia dijelaskan oleh variabel-variabel independent dalam model, sementara sisanya dijadikan oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan kriteria interpretasi *R-Square* model ini termasuk dalam kategori moderat atau sedang untuk variabel Y (Kinerja SDM)

#### 4.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui hasil *output* koefisien jalur (*path coefficient*) menggunakan *software* SmartPLS 3. Hipotesis dianggap memiliki pengaruh jika nilai T-statistik > 1,96 dan akan diterima serta

dianggap signifikan apabila nilai  $P < 0,05$ . Nilai koefisien jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil *Path Coefficient***

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Self Efficacy</i> ( $X_1$ ) → Kinerja SDM (Y)	0,274	0,263	0,090	3,051	0,002
Motivasi Kerja ( $X_2$ ) → Kinerja SDM (Y)	0,159	0,160	0,072	2,201	0,028
<i>Self Efficacy</i> ( $X_1$ ) * Budaya Organisasi (Z) → Kinerja SDM (Y)	0,178	0,173	0,073	2,446	0,015
Motivasi Kerja ( $X_2$ ) * Budaya Organisasi (Z) → Kinerja SDM (Y)	-0,036	-0,039	0,084	0,427	0,670

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui hasil uji hipotesis sebagai berikut:

**1. *Self Efficacy* ( $X_1$ ) → Kinerja SDM (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh informasi nilai *T statistic* sebesar 3,051 > 1,96 dan *P-value* sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PPKH Kabupaten Majalengka. Dengan demikian, **hipotesis H1 diterima**. Artinya, keyakinan yang ada pada diri SDM PKH untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya mampu untuk meningkatkan kinerja SDM, semakin tinggi *self efficacy*

yang ada pada diri SDM PKH maka berdampak pada peningkatan kinerja SDM tersebut.

## 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) → Kinerja SDM (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh informasi nilai *T statistic* sebesar 2,201 > 1,96 dan *P-value* sebesar 0,028 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PPKH Kabupaten Majalengka. Dengan demikian, **hipotesis H2 diterima**. Artinya, dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan, baik dorongan dari dalam maupun dari luar diri SDM PKH mampu meningkatkan kinerja kerja SDM. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki SDM PKH maka akan menjadi salah satu pendorong untuk dapat memberikan hasil kerja yang terbaik juga.

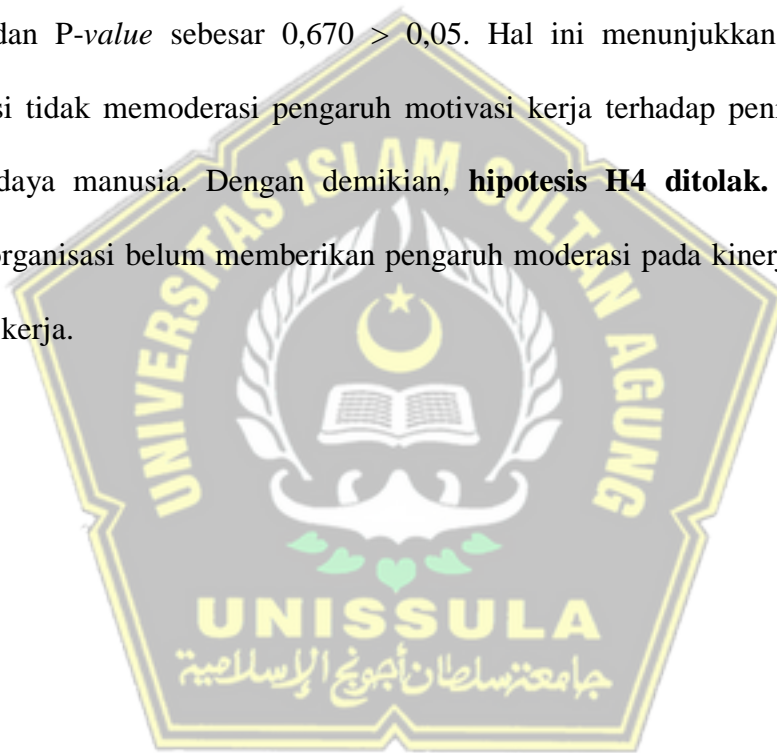
## 3. *Self Efficacy* ( $X_1$ ) \* Budaya Organisasi (Z) → Kinerja SDM (Y)

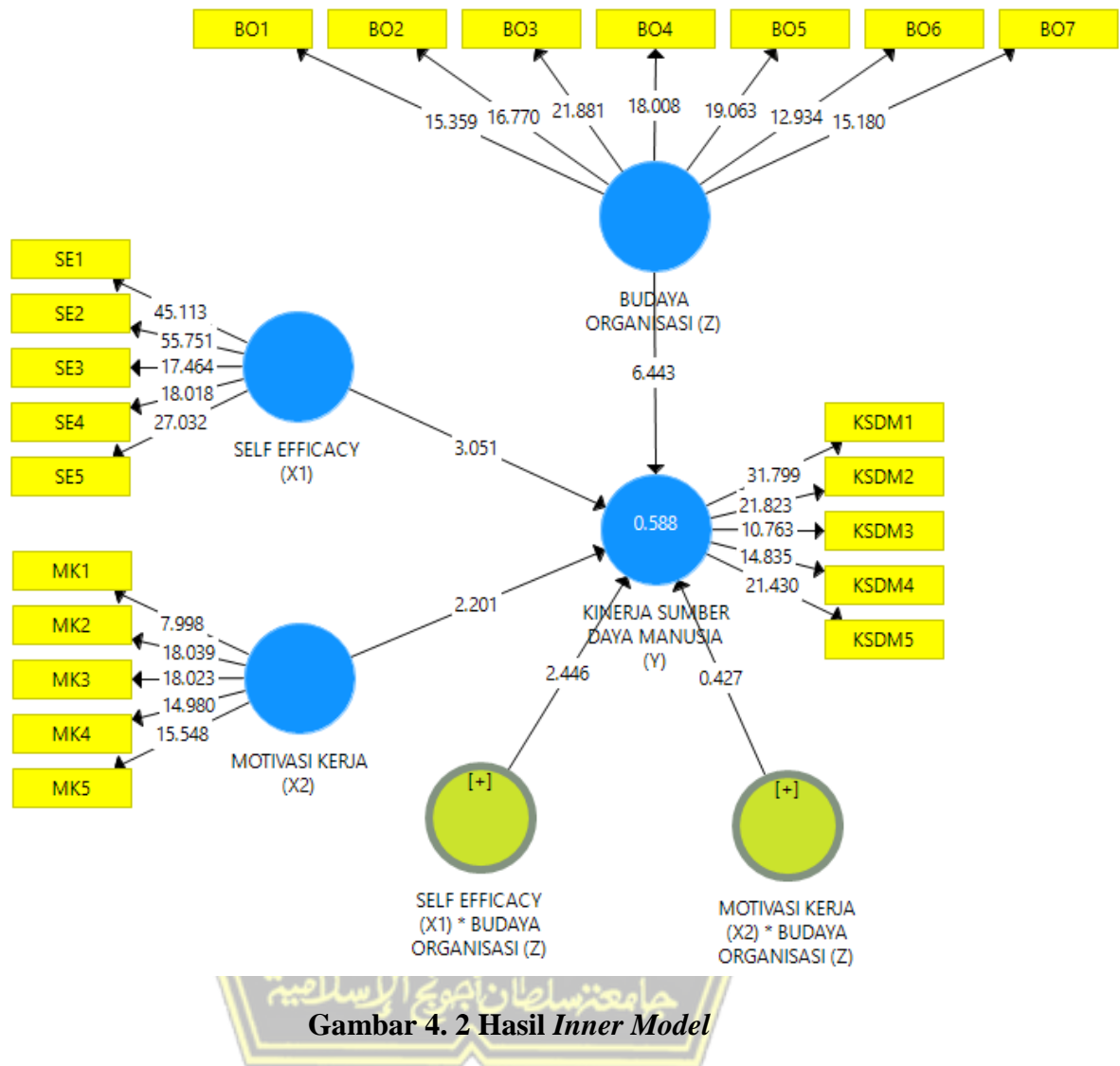
Berdasarkan hasil analisis diperoleh informasi nilai *T statistic* sebesar 2,446 > 1,96 dan *P-value* sebesar 0,015 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, **hipotesis H3 diterima**. Artinya dilingkungan Pelaksana Program Keluarga Harapan terdapat norma yang dipegang utuh oleh para SDM PKH, dimana SDM PKH dalam hal ini para pendamping PKH saat menjalankan aktivitasnya memegang teguh aturan yang berlaku yang tercermin dari budaya organisasinya. Para pendamping PKH memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan, dengan adanya budaya

organisasi yang baik maka akan dapat meningkatkan *self efficacy* SDM PKH sehingga pada akhirnya berdampak juga pada kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang di embannya.

#### 4. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) \* Budaya Organisasi (Z) $\rightarrow$ Kinerja SDM (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh informasi nilai *T statistic* sebesar 0,427 < 1,96 dan *P-value* sebesar 0,670 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, **hipotesis H4 ditolak**. Artinya, faktor budaya organisasi belum memberikan pengaruh moderasi pada kinerja SDM melalui motivasi kerja.





#### 4.4 Pembahasan

##### 1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PPKH Kabupaten Majalengka

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,274 dengan *p value* 0,002 artinya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja SDM pada PPKH Kabupaten Majalengka.

*Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan guna mencapai hasil yang diinginkan (Bandura A, 1982). Dalam konteks Program Keluarga Harapan, *self efficacy* merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kinerja SDM, dalam hal ini kinerja pendamping PKH. Pendamping PKH yang memiliki *self efficacy* tinggi, maka cenderung akan memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugasnya, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan di lapangan. Pendamping PKH dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih mampu mengatur strategi dalam bekerja, bisa mengambil keputusan secara mandiri dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja pendamping PKH. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Novianty.Ar et al., 2024) yang menjelaskan bahwa pendamping yang memiliki *self efficacy* tinggi, tidak menganggap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya sebagai beban atau ancaman

bagi dirinya, mereka akan memilih untuk mengembangkan kecintaannya terhadap suatu kegiatan agar mampu mencapai tujuan. Pendamping PKH yang memiliki *self efficacy* yang kuat, besar dan luas dalam dirinya tentunya sangat membantu dalam mewujudkan tujuan Program Keluarga Harapan dalam upaya penanggulangan kemiskinan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PPKH Kabupaten Majalengka**

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,159 dengan *p value* 0,028 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan secara statistik. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan sejauhmana seseorang berupaya untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam hal ini para pendamping PKH. Pendamping PKH mengemban tugas untuk mendampingi KPM secara berkelanjutan, sehingga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja kerja yang optimal.

Pendamping PKH yang memiliki motivasi kerja maka akan menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Motivasi akan mendorong pendamping PKH untuk memberikan dedikasinya dalam mendampingi KPM, menjalin komunikasi efektif di lapangan dan terus berusaha mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purba et al., 2017) yang menjelaskan bahwa motivasi



berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendamping PKH, dimana baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik akan mendorong pendamping PKH lebih produktif dalam bekerja.

### **3. Pengaruh *Self Efficacy* dimoderasi oleh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka.**

Pengaruh *self efficacy* yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,178 dengan *p value* 0,015 artinya pengaruh *self efficacy* dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja adalah positif dan signifikan secara statistic. Hasil ini mengindikasikan adanya interaksi antara *self efficacy* dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dukungan budaya organisasi dapat memperkuat hubungan antara *self efficacy* dan kinerja SDM pada PPKH Kabupaten Majalengka. Budaya organisasi yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan dan mendorong perilaku kerja yang positif. Hal ini secara tidak langsung dapat merangsang peningkatan *self efficacy*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fitriani, 2022) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi dan merasakan dukungan dari organisasi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih besar.

Keterlibatan ini dapat meminimalkan kecenderungan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Budaya organisasi yang kuat di lingkungan PPKH Kabupaten Majalengka dapat mendorong pendamping PKH untuk berpikir, bersikap, dan bertindak selaras dengan nilai-nilai organisasi, seperti profesionalisme, kepercayaan terhadap rekan kerja, keteraturan, dan integritas. Kesesuaian budaya ini akan mendorong peningkatan kinerja pendamping PKH melalui pembentukan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja dimoderasi oleh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Majalengka.**

Pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar - 0,036 dengan *p value* 0,670 artinya pengaruh motivasi kerja tidak dimoderasi oleh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja adalah negative dan tidak signifikan secara statistic.

Motivasi kerja ini dapat menjadi faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan budaya organisasi berperan penting dalam memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja. Namun temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM tidak di moderasi oleh budaya organisasi artinya budaya organisasi tidak mengubah hubungan motivasi dengan kinerja, sehingga motivasi tetap menjadi faktor utama yang mendorong kinerja karyawan secara langsung. Temuan ini menguatkan bahwa dalam konteks tertentu, motivasi kerja merupakan faktor dominan yang pengaruhnya tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan (Pancasasti, 2023; Yulaizah, 2014) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y): Hasil menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin kuat keyakinan pendamping PKH terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi rintangan, maka semakin baik pula performa mereka dalam kelompok. Pendamping PKH yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi biasanya lebih penuh percaya diri, bersemangat, dan gigih dalam bekerja, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.
2. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja sumber daya manusia (Y): Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Semakin meningkatnya semangat atau dorongan yang dimiliki pendamping PKH dalam bekerja, baik yang bersifat maupun eksternal maka kinerjanya juga akan meningkat. Pendamping PKH yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya lebih antusias, bertanggung jawab, dan berkomitmen saat menjalankan tugas, serta lebih mampu mencapai sasaran kerja dengan cara yang efektif.

3. Pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) yang dimoderasi budaya organisasi ( $Z$ ) terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia ( $Y$ ): Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja sumber daya manusia. Keberadaan budaya organisasi yang positif dan kuat dapat memperkuat interaksi antara *self efficacy* dan kinerja. Organisasi PPKH yang memiliki nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang mendukung individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung mampu menunjukkan kinerja terbaik. Budaya organisasi yang mendukung mampu memotivasi individu untuk lebih percaya diri, berkolaborasi, serta menunjukkan komitmen dan keteguhan saat menyelesaikan tugas.
4. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) yang dimoderasi budaya organisasi ( $Z$ ) terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia ( $Y$ ): Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Faktor kuat atau lemahnya budaya organisasi tidak memberikan dampak yang berarti dalam memperkuat atau melemahkan keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja SDM PPKH. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pendamping PPKH tidak memiliki pengaruh dari budaya organisasi, sehingga kinerja tetap konsisten. Upaya untuk meningkatkan kinerja pendamping PPKH lewat motivasi tidak perlu terikat pada keadaan budaya organisasi yang sedang berlaku.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan metode lain seperti wawancara atau observasi guna memperoleh data yang lebih mendalam dan komprehensif.
2. Penelitian ini hanya mempertimbangkan tiga variabel utama (*self efficacy*, motivasi kerja, kinerja sumber daya manusia) dan budaya organisasi sebagai moderator. Faktor lain seperti disiplin, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor individu lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti / tidak dianalisis.

## 5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian serta analisis dari jawaban responden, peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Bagi SDM PKH (Pendamping PKH)

Bagi pendamping PKH pada PPKH Kabupaten Majalengka:

- a. Peningkatan *Self Efficacy* SDM PKH: Melihat hasil penelitian bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, maka SDM PKH sebaiknya menyusun rencana kerja terstruktur dan evaluasi capaian harian untuk meningkatkan keyakinan menyelesaikan tugas. Tetapkan target jangka



pendek dan bangun jaringan dukungan untuk menghadapi hambatan, serta kembangkan kemampuan adaptasi dan belajar dari pengalaman lapangan untuk menyelesaikan masalah secara efektif.

- b. Peningkatan Motivasi Kerja SDM PKH: Melihat hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, maka SDM PKH sebaiknya selalu berusaha menciptakan rasa aman melalui kepastian tugas, perlindungan saat bertugas, dan dukungan dari atasan. Membangun hubungan sosial yang positif dengan sesama pendamping, KPM, dan masyarakat sekitar, serta terus mengasah dan mengembangkan kemampuan diri untuk mencapai potensi maksimal melalui pelatihan dan pengalaman.
- c. Budaya organisasi pada PPKH Kabupaten Majalengka: Melihat budaya organisasi menjadi variabel moderator dalam penelitian ini, maka SDM PKH sebaiknya mulai mencari inovasi dengan mencoba pendekatan baru dalam pendampingan dan berani mengambil risiko terukur. Menyusun target kerja yang jelas dan terukur dan melaksanakan pendekatan yang humanis pada KPM. Bangun kerja tim yang solid antar pendamping, bersikap proaktif, dan tetap menjaga disiplin dan konsistensi kerja.
- d. Peningkatan Kinerja SDM PKH: Melihat hasil kinerja SDM pada PPKH Kabupaten Majalengka maka sebaiknya SDM PKH harus terus meningkatkan kualitas maupun kualitas kerja dengan memahami tugas secara menyeluruh dan memberikan pendampingan yang tepat sasaran. Kerjakan tugas secara efektif



dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan tetap mengembangkan kemandirian dalam pengambilan keputusan di lapangan.

## 2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi akademisi untuk mengembangkan kajian lebih lanjut terkait peningkatan kinerja sumber daya manusia, khususnya dalam konteks program sosial berbasis masyarakat seperti Program Keluarga Harapan (PKH).
- b. Disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan aspek lain seperti *servant leadership*, lingkungan kerja, kualitas pelayanan, dan kepuasan kerja.
- c. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*) guna menggali secara lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Wilayah cakupan juga bisa diperluas ke kabupaten/kota lain untuk melihat perbandingan budaya organisasi dalam konteks yang berbeda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pelayanan publik dan kesejahteraan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Alfa, A. A. G., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2014). Analisis Pengaruh Faktor Kepuasan Konsumen dengan Structural Equation Modelling Partial Least Square. *Eurekamatika*, 59–71.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi*. UMM Press.
- Audia, L., Sutrisno, S., Kadir, A., & Abdurrahman, Z. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Penghargaan Diri, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 11(2), 124–137. <https://doi.org/10.30649/japk.v11i2.73>
- Aziz, A. A., Royani, R., & Syukriati, S. (2021). The Implementation of Family Hope Program in Social Protection and Welfare in West Lombok. *Journal of The Community Development in Asia*, 4(3), 1–11. <https://doi.org/10.32535/jcda.v4i3.1176>
- Bandura, A. (2006). Guide to the construction of self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307–337.
- Bandura A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://psycnet.apa.org/record/1982-25814-001>
- Darmayanti, E. D., Rawi, R. D. P., Jamil, A., & Andjar, F. J. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor DPRD Kota Sorong. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(6), 636–643.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Erna Suriyani. (2023). The Effectiveness of The Family Hope Program on The Welfare of Beneficiary Families in Banjarmasin City. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(1), 63–72. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i1.112>
- Fadilah, L. H., Netty, & Laura.S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT.TAMAN IMPIANJAYA ANCOL. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh self efficacy dan Locus Of control terhadap kinerja Pegawai dengan budaya organisasi sebagai Variabel Moderating pada Badan kepegawaian daerah kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1–113.
- Ghazali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, F. A., & Sihombing, N. (2021). the Effect of Self-Efficiency, Work Motivation and Supervision on Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variables in the Services Library and Archives Medan City. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 185–195.
- Gomes, F. C. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamdani, D., Dwijayanti, D., & Indonesia, U. K. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia di RSUD Majalaya*. 1(1), 67–74.
- Harahap, A. F., Lubis, R., Siregar, F. A., & Siregar, N. (2024). *YUME : Journal of Management Persepsi Penerima Program Keluarga Harapan ( Pkh ) Dalam Mengentas Kemiskinan Dengan Kinerja Pendamping Sebagai Variabel Moderasi Studi Emperis Di Kota Padangsidempuan*. 7(2), 333–345.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kialitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. ke-24)*. PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, & Sulung N. (2023). *From Sparks Tu Success: The Motivation Blueprint For Works Satisfaction And Performance*. Get Press Indonesia.
- Ikbil Kamarullah, M., Marwan, M., & Hidayanti, I. (2024). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(3). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i3.4622>
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Junaedi, D., Lindawati, L., & Alfiatun, A. (2021). Analisis Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) dalam Mensejahterakan Perekonomian Masyarakat di Desa Alassumur Lor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. *TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, Dan Humaniora*, 2(3), 342–347. <https://doi.org/10.33650/trilogi.v2i3.2838>
- Karnela, R., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Teacher's Professionalism. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(3), 283–292. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.402>
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.80>
- Loo, C. W., & Choy, J. L. F. (2013). Sources of Self-Efficacy Influencing Academic Performance of Engineering Students. *American Journal of Educational Research*, 1(3), 86–92. <https://doi.org/10.12691/education-1-3-4>
- Mahardhika, A. P., Rini, H. P., & Sugito, S. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Budaya Kerja. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10417–10420. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5827>
- Manara, M. U. (2008). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang. *Etheses*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/4349/>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2022). INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) Elementary School Teachers Performance: How The Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 158–166. <https://www.ijosmas.org>
- Nadira, Hardian, D. E., & Fiyul, A. Y. (2022). The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in the Production Department of CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang. *Pemandhu Journal*, 3(1), 70–73. <https://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/JM/article/view/2418>
- Narimawati, U., & Sarwono. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Kovarian dengan LISREL dan AMOS untuk Riset Skripsi*. Salemba Empat.
- Natalia, E., Hoyyi, A., & Santoso, R. (2017). ANALISIS KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN PUBLIK MENGGUNAKAN PENDEKATAN PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) (Studi Kasus: Badan Arsip



- dan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Gaussian*, Vol. 6(No. 3), 313–323. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/gaussian>
- NOVIANTY.AR, S., Kornelius, Y., & Rossanty, N. P. E. (2024). Influence of Self-Efficacy and Compensation on the Performance of Family Hope Programme Assistants With Motivation As a Mediating Variable. *Tadulako International Journal of Applied Management*, 6(2), 99–116. <https://doi.org/10.59769/tajam.v6i2.123>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Obyektivitas Dan Kompetensi Terhadap Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Obyektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (Apip) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada I. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(02), 152–169. <https://doi.org/10.47080/jmb.v5i02.2808>
- Prawirosentono, S. (2017). *Kinerja & Motivasi Karyawan. Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE Yogyakarta.
- Purba, B. C., dan, & Primayoga, K. (2017). Pengaruh motivasi dan kohesivitas kelompok terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(02), 189–204.
- Ramadhan, M. D. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 685–701. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16601>
- Rasyid, F. A., & Dulkiah, M. (2020). Political Will Implementation of The Government in Hope Family Program Policy. *Journal of Governance*, 5(1). <https://doi.org/10.31506/jog.v5i1.7597>
- Razak, N. (2021). How Self-Efficacy Drives Job Performance: The Role of Job Anxiety and Intrinsic Motivation. *Jurnal Manajemen*, 25(2), 190. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i2.735>
- Robin, & Judge. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Salemba Empat.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Human beings can be proactive and engaged or,

- alternatively, passive and alienated, largely as a function of the social conditions in which they develop and function. Accordingly, research guided by self-determination theory has focused on the social-context. *American Psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.org/10.1002/jsfa.2740050407>
- Sanusi. (2013). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Salemba Empat.
- Sari, T. I., & Rahmah, S. (2022). Peran Pendamping Dalam Pengawasan Program Keluarga Harapan (Pkh) Di Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 01(02), 34–41.
- Saridawati, S., Mariska Wijaya, M., Yuniar, N., Nurputri Hasanah, T., & Yoanisa Mefia, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Kerja. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(8), 489–494. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i8.77>
- Setiawan, E., & Tricahyadinata, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin dan Kinerja Tenaga Kependidikan *The Effect of Work Motivation on Discipline and Performance of Education Personnel*. 21(1), 131–136.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Rayon Manado Selatan The Infkuece Of Individua Characteristics, Job Characteristics, Self Efficacy And Employee Performance At. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Tae, M., Nd.LT Ratoebandjoe, P., & Daeng, E. (2021). Implementation of the Family Hope Program in Oelpuah village, Central Kupang district, Kupang regency. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 1(3), 171–183. <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i3.315>
- Ulya, N., & Mutia Rahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Willmott, H. (2011). Organizational culture. *Business Ethics and Continental Philosophy*, 511(Yicemap 2019), 61–95. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139013338.005>
- Yulaizah, N. (2014). Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Taman Pemalang. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Stikubank*, 1(1), 1–18.