AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 492-501
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1124

Strategi Peningkatan Kinerja Pengurus Melalui Penguatan Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Pada Pos Pelayanan Teknologi Tepat Guna (Posyantek) Provinsi DKI Jakarta

Budhi Prabowo[1], Angga Pratama[2], Elizabeth Tika Kristina Hartuti[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 12, 2026
Revised September 15, 2026
Accepted October 13, 2026
Available online November 07, 2026

Keywords:
Self-Efficacy, Work Motivation, Administrator Performance.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify strategies and approaches to improve the performance of Posyantek administrators in DKI Jakarta by examining the direct effect of self-efficacy on work motivation, the direct effect of work motivation on administrator performance, and the indirect effect of self-efficacy on administrator performance through work motivation as an intervening variable. This study employed a quantitative research method involving a population of 258 Posyantek administrators, from which a sample of 158 administrators was selected. The research instruments were evaluated using validity and reliability tests, while data analysis involved descriptive analysis of respondent characteristics and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that self-efficacy has a positive effect on work motivation, suggesting that higher levels of self-efficacy are associated with greater work motivation. Work motivation also has a positive effect on administrator performance, indicating that higher work motivation is associated with better performance. Furthermore, self-efficacy has a significant indirect effect on administrator performance through work motivation, confirming the mediating role of work motivation in this relationship.

Kata Kunci:
Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Pengelola

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan strategi dan cara untuk meningkatkan kinerja pengurus di Posyantek DKI Jakarta melalui analisis besarnya pengaruh *langsung* efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengaruh *langsung* motivasi kerja terhadap kinerja pengurus dan pengaruh *tidak langsung* efikasi diri terhadap kinerja pengurus melalui motivasi kerja sebagai variable *intervening.* Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 258 dan sampel yang digunakan adalah sebesar 158 pengurus Posyantek. Sedangkan metode analisis data pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif karakteristik responden dan analisis SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap variabel motivasi atau dapat dikatakan semakin tinggi efikasi diri maka motivasi akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka motivasi akan semakin rendah, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja atau dapat dikatakan semakin tinggi motivasi maka kinerja akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja akan semakin rendah dan Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: dosen02034@unpam.ac.id (Budhi Prabowo)

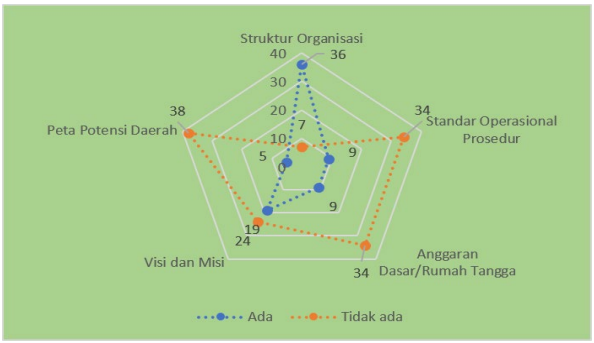
1. PENDAHULUAN

Sesuai dengan visi pembangunan nasional yaitu Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur, maka sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025, maka salah satu yang harus dipenuhi adalah menjadi bangsa yang mempunyai daya saing prima. Salah satu upayanya adalah mewujudkan peningkatan daya saing bangsa, maka diperlukan strategi dengan memanfaatkan teknologi tepat guna pedesaan secara optimal sebagai upaya peningkatan kualitas hidup dan kehidupan kesejahteraan masyarakat. Dalam Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa ditetapkan peranan pengembangan dan pemanfaatan inovasi teknologi tepat guna untuk kemajuan ekonomi dan pertanian masyarakat desa. (Pasal 80, 83 dan 112). Hal ini sesuai misi teknologi tepat guna yaitu penerapan dan pemanfaatan suatu inovasi teknologi yang tepat dan berdayaguna. Pemanfaatan TTG diyakini dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, memberikan nilai tambah produk, perbaikan mutu dan membantu dalam mewujudkan usaha produktif yang efisien.

Teknologi Tepat Guna bukan hanya bentuk atau wujud fisik berupa teknologi, melainkan juga konsep pikir dan aktualisasinya bertujuan untuk mengoptimalkan pendayagunaan semua aspek sumberdaya lokal (alam, manusia, teknologi, sosial) secara berkelanjutan sehingga mampu memberikan nilai tambah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Teknologi merupakan salah satu faktor pendorong perubahan, baik perubahan di bidang ekonomi maupun sosial budaya masyarakat. Oleh karena itu, alih teknologi yang berdaya guna kepada masyarakat dalam rangka percepatan pembangunan memiliki peran penting. Selama ini proses alih teknologi kepada masyarakat berjalan mengikuti mekanisme pasar. Artinya, alih teknologi terjadi karena ada kebutuhan atau permintaan. Mengingat faktor-faktor tertentu, seperti kesenjangan akses informasi, keterbatasan modal, dan kendala geografi, maka dalam proses alih teknologi khususnya Teknologi Tepat Guna (TTG) diperlukan bantuan peranan pemerintah dalam bentuk kebijakan untuk mempercepat proses adopsinya.

Pos Pelayanan Teknologi Tepat Guna selanjutnya disebut Posyantek adalah lembaga pelayanan TTG yang berkedudukan di kecamatan yang mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis, informasi dan orientasi berbagai jenis TTG dengan tujuan percepatan proses alih teknologi yang berdaya guna kepada masyarakat. Pos Pelayanan Teknologi Tepat Guna Desa/Kelurahan selanjutnya disebut Posyantek desa/Kelurahan adalah lembaga pelayanan TTG di desa yang mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis, informasi dan orientasi berbagai jenis TTG dengan tujuan percepatan proses alih teknologi yang berdaya guna kepada masyarakat. Warung Teknologi Tepat Guna (Wartek) yang sudah terbentuk sebelumnya selanjutnya diganti penyebutannya menjadi Pos Pelayanan Teknologi Tepat Guna Desa/Kelurahan.

Fenomenanya adalah di tengah upaya untuk meningkatkan posyantek di DKI Jakarta, justru banyak posyantek yang hingga kini masih belum memiliki visi dan misi yang jelas. Merujuk pada data survei hasil monev Kemendes PDTT (2021), diperoleh data yakni ada sebanyak 24 posyantek atau sebesar 55,81% dari total 43 posyantek di provinsi DKI Jakarta yang masih belum memiliki visi dan misi yang jelas. Hal ini tentu berdampak pada cara pandang pengurus terkait mau dibawa kemana organisasi, sehingga berdampak pada kinerja mereka secara holistik. Fenomena lainnya adalah dari 43 posyantek di provinsi DKI Jakarta, hanya ada 5 posyantek atau sebesar 11,63% yang telah memiliki peta potensi pengembangan dan pengelolaan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada banyak pengurus posyantek yang tidak memiliki motivasi kerja didalam upaya untuk memberdayakan dan menciptakan economic value bagi kesejahteraan masyarakat di lingkungan sekitarnya. Selain itu, hanya ada 9 posyantek atau sebesar 20,93% posyantek di DKI Jakarta yang memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ADRT). Ada beberapa aspek penilaian kinerja posyantek yang ada di Provinsi DKI Jakarta yakni seperti yang disajikan di bawah ini.



Sumber: Hasil Monev Kemendes PDTT, diolah, 2024.

Gambar 1. Aspek Penilian Kinerja Posyantek Provinsi DKI Jakarta

Rendahnya motivasi kerja pengelola Posyantek di Provinsi DKI Jakarta berpotensi berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi. Draft (2011) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan internal yang mendorong semangat dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja juga berperan sebagai kekuatan pendorong yang memberikan arah, energi, semangat, dan ketekunan sehingga individu mampu bekerja sama secara efektif dan kolaboratif (Robbins & Judge, 2015; Bernard et al., 2005; Peklar & Bostjancic, 2013; Hasibuan, 2012). Motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, serta antusiasme individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Cock, 2008). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Foster & Seeker, 2001). Kinerja juga mencerminkan hasil pelaksanaan tugas pengelola sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis (Rivai & Basri, 2004; Harsuko, 2011; Rivai, 2015; Bernardi & Russell, 2013). Pencapaian kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keterampilan, pengetahuan, motivasi kerja, koordinasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri (Mathis & Jackson, 2002; Pasolong, 2009; Dessler, 2009; Robbins, 2015). Oleh karena itu, sejumlah faktor tersebut relevan untuk menjelaskan dan meningkatkan kinerja pengelola Posyantek, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan adalah komitmen organisasi, yaitu sejauh mana pengelola memiliki kemauan untuk berpartisipasi secara aktif dalam memajukan organisasi Posyantek di wilayah masing-masing. Komitmen organisasi diperlukan sebagai sikap dan perilaku positif yang mendorong individu membangun persepsi yang baik terhadap perubahan organisasi (Yousef, 2000; Meyer, 2008; Patterson, 2009; Shah, 2009). Komitmen organisasi yang tinggi dapat tercermin dari kesediaan pengelola melaksanakan tugas tanpa harus selalu diawasi secara langsung, memiliki kebanggaan terhadap organisasi, serta berupaya memajukan organisasi melalui pelaksanaan program dan kegiatan Posyantek. Oleh karena itu, kinerja pengelola tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh komitmen dalam mewujudkan visi dan misi organisasi (Sait, 2017; Robbins, 2015; Draft, 2011; Dessler, 2009).

Selain motivasi kerja dan komitmen organisasi, efikasi diri merupakan faktor penting yang berpotensi meningkatkan kinerja pengelola Posyantek. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Pengelola yang memiliki efikasi diri positif cenderung menunjukkan kepercayaan diri dan keteguhan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas, sedangkan pengelola dengan efikasi diri rendah berpotensi mengalami keraguan dalam bertindak, pesimisme, serta ketakutan terhadap kegagalan. Oleh sebab itu, pengelola perlu membangun efikasi diri yang positif dan realistis agar mampu menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola organisasi (Mathis & Jackson, 2002; Pasolong, 2009; Schermerhorn, 2012; Bandura, 1982). Keyakinan tersebut memungkinkan pengelola menghadapi dan menyelesaikan berbagai hambatan pekerjaan sekaligus mengidentifikasi peluang yang dapat memberikan manfaat dan nilai tambah bagi organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat sejumlah permasalahan yang perlu mendapat perhatian, meliputi perbedaan tingkat efikasi diri antarpengelola yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kontribusi terhadap organisasi; motivasi kerja yang berfluktuasi akibat faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal; pengaruh lingkungan sosial dan budaya DKI Jakarta terhadap interaksi antarpengelola maupun dengan masyarakat; keterbatasan sumber daya dalam penyelenggaraan pelatihan dan dukungan untuk memperkuat efikasi diri; rendahnya keterlibatan pengelola dalam pengambilan keputusan strategis yang dapat mengurangi rasa tanggung jawab dan komitmen; belum optimalnya sistem pengukuran kinerja yang efektif dan objektif; keterbatasan kemampuan sumber daya manusia dan infrastruktur dalam menerapkan teknologi tepat guna; rendahnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan Posyantek akibat terbatasnya kesadaran dan minat terhadap teknologi yang diperkenalkan; belum optimalnya pemeliharaan teknologi yang telah diterapkan sehingga berpotensi menimbulkan kerusakan atau penurunan fungsi; ketidaksesuaian antara teknologi yang disediakan dan kebutuhan nyata masyarakat; serta kendala dalam membangun kolaborasi dengan instansi pemerintah, sektor swasta, dan lembaga akademik untuk mendukung pengembangan teknologi.

Salah satu mekanisme kelembagaan alih teknologi yang diharapkan beroperasi pada tingkat kecamatan dan desa sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 23 Tahun 2017 adalah Pos Pelayanan Teknologi Desa (Posyantekdes) dan Pos Pelayanan Teknologi Antar Desa (Posyantek Antar Desa). Posyantek dibentuk untuk mendekatkan masyarakat dengan sumber informasi dan layanan teknologi tepat guna. Implementasi kebijakan tersebut secara efektif di berbagai wilayah Indonesia diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi nasional. Melalui peran kelembagaan dan prinsip pembentukannya, Posyantek diharapkan mampu menjembatani kebutuhan masyarakat dengan para pemangku kepentingan sehingga kreativitas masyarakat dapat mendorong terciptanya inovasi teknologi tepat guna yang mendukung pemberdayaan masyarakat. Pada awal pembentukannya, pengembangan dan

pengelolaan kelembagaan Posyantek desa maupun antar desa berada di bawah kewenangan Kementerian Dalam Negeri pada periode 2001–2014. Sejak tahun 2015, tanggung jawab tersebut dilanjutkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Kelembagaan Posyantek yang dikembangkan sebagai model percontohan telah dibentuk di sejumlah provinsi di wilayah Sumatra, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu wilayah yang melaksanakan program Posyantek sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 78 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Teknologi Tepat Guna. Sebagai lembaga perantara yang menghubungkan pengguna teknologi dengan penyedia teknologi, Posyantek diharapkan berkembang menjadi lembaga pelayanan publik yang menyediakan informasi dan layanan teknologi tepat guna bagi masyarakat melalui pengelolaan yang mandiri, berkelanjutan, dan profesional. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi strategi dan pendekatan untuk meningkatkan kinerja pengelola Posyantek di Provinsi DKI Jakarta melalui pengujian pengaruh langsung efikasi diri terhadap motivasi kerja, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pengelola, serta pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pengelola melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian kinerja pengelola Posyantek sebagai permasalahan manajemen sumber daya manusia pada organisasi Posyantek di Provinsi DKI Jakarta, khususnya pengelola yang berada dalam pembinaan Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (Dinas PPAPP) Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini mengembangkan model penelitian terintegrasi yang mengkaji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pengelola melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Selain menghasilkan kontribusi teoretis, penelitian ini diarahkan untuk merumuskan strategi penguatan kinerja pengelola Posyantek yang dapat menjadi rekomendasi bagi para pemangku kepentingan dari unsur akademisi, bisnis, pemerintah, komunitas, dan media (ABGCM). Kontribusi praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah penyusunan buku manajemen sumber daya manusia berjudul *Pemetaan Teknologi Tepat Guna* yang dapat digunakan sebagai pedoman strategis dalam meningkatkan kinerja pengelola Posyantek sesuai dengan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 78 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Teknologi Tepat Guna.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert yang menghasilkan data numerik untuk selanjutnya dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2017:13). Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran mengenai karakteristik masing-masing variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan menguji hubungan kausalitas antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilaksanakan pada pengurus Pos Pelayanan Teknologi (Posyantek) Provinsi DKI Jakarta yang berada dalam pendampingan Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) Provinsi DKI Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh pengurus Posyantek DKI Jakarta dengan jumlah populasi terjangkau sebanyak 258 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi penelitian (Sugiyono, 2011:81). Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, yaitu penentuan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi jumlah anggota pada setiap kelompok atau wilayah Posyantek. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu (n=N/(1+Ne^2)). Berdasarkan perhitungan (n=258/(1+258(0,05)^2)=156,3), jumlah sampel dibulatkan menjadi 156 responden. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 156 pengurus Posyantek sebagai responden.

Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), dan Cronbach's Alpha. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) serta pemeriksaan kriteria Fornell-Larcker apabila diperlukan. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai koefisien determinasi (R-square), ukuran efek (f-square), dan relevansi prediktif (Q-square) apabila menggunakan prosedur yang sesuai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai koefisien jalur, t-statistic, dan p-value. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian pengaruh tidak langsung juga dilakukan melalui hasil bootstrapping untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja pengelola Posyantek..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, sebagian besar pengurus Posyantek DKI Jakarta adalah perempuan, yaitu sebanyak 56%, sedangkan pengurus laki-laki berjumlah 44%. Sementara itu, berdasarkan kelompok jabatan, responden didominasi oleh pengurus yang menjabat pada Seksi Pengembangan dan Seksi Kemitraan, masing-masing sebesar 21%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari latar belakang jenis kelamin dan jabatan yang beragam dalam struktur kepengurusan Posyantek DKI Jakarta.

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	1.00-1.50	0	0.00
2	1.50-2.00	9	5.77
3	2.00-2.50	12	7.69
4	2.50-3.00	15	9.62
5	3.00-3.50	11	7.05
6	3.50-4.00	27	17.31
7	4.00-4.50	46	29.49
8	4.50-5.00	36	23.08
Jumlah		156	100

Sumber: Data Primer Olah 2026

Berdasarkan table distribusi data, diperoleh bahwa pada umumnya responden paling banyak memiliki rata-rata efikasi diri pada rentang 4,00-4,50 yaitu sebanyak 46 responden atau 29,49%. Hal ini menggambarkan bahwa efisikasi diri responden yang merupakan pengurus Posyantek DKI Jakarta memiliki efiskasi diri yang tinggi.

Tabel 2. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	1.00-1.50	0	0.00
2	1.50-2.00	6	3.85
3	2.00-2.50	15	9.62
4	2.50-3.00	20	12.82
5	3.00-3.50	10	6.41
6	3.50-4.00	14	8.97
7	4.00-4.50	59	37.82
8	4.50-5.00	32	20.51
Jumlah		156	100

Sumber: Data Primer Olah 2026

Berdasarkan table distribusi data, diperoleh bahwa pada umumnya responden paling banyak memiliki rata-rata motivasi pada rentang 4,00-4,50 yaitu sebanyak 59 responden atau 37,82%. Hal ini menggambarkan bahwa responden yang merupakan pengurus Posyantek DKI Jakarta memiliki motivasi yang tinggi.

Tabel 3 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	1.00-1.50	2	1.28
2	1.50-2.00	18	11.54
3	2.00-2.50	1	0.64
4	2.50-3.00	0	0.00
5	3.00-3.50	11	7.05
6	3.50-4.00	61	39.10
7	4.00-4.50	36	23.08
8	4.50-5.00	27	17.31
Jumlah		156	100

Sumber: Data Primer Olah 2026

Berdasarkan table distribusi data, diperoleh bahwa pada umumnya responden paling banyak memiliki rata-rata kinerja pada rentang 3,50-4,00 yaitu sebanyak 61 responden atau 39,10%. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja responden yang merupakan pengurus Posyantek DKI Jakarta memiliki kinerja yang tinggi.

Pengujian Validitas Konvergen

Nilai factor loading tahap 1 diperoleh factor loading dibawah 0,7 sehingga item-item tidak valid didelete dan dilakukan pengujian ulang, valid Nilai factor loading pada seluruh item pada tahap 2 sudah diatas 0,7 sehingga seluruh item pada setiap variable, valid. Validitas berdasarkan nilai AVE juga menunjukkan bahwa nilai AVE sudah diatas 0,5 sehingga seluruhnya valid. Hal ini mengartikan bahwa isnstrumen atau kuesioner yang digunakan, layak pakai atau layak digunakan.

Pengujian Validitas Diskriminan

Hasil uji validitas diskriminan terlihat bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena dapat memprediksi.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Efikasi Diri	0.968	0.970	Reliabel
Motivasi	0.970	0.972	Reliabel
Kinerja	0.963	0.966	Reliabel
Komitmen Terhadap Organisasi	0.962	0.965	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.70. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dan penelitian ini dinyatakan reliabel.

Evaluasi Structur Equation Model (Inner Model)

Tabel 5 Nilai R Square

Variabel	Nilai R Square
Motivasi	0.203
Kinerja	0.257

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian R-Square, variabel motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 0,203 atau 20,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 20,3%, sedangkan sisanya sebesar 79,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, variabel kinerja memperoleh nilai R-Square sebesar 0,257 atau 25,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pengelola Posyantek sebesar 25,7%, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Nilai Q Square (Q^2)

$Q2 = 1 - (1 - R1^2)\ (1 - R2^2)\ \ (1 - R3^2)$

$Q2 = 1 - (1 - 0{,}203)\ (1 - 0{,}257)\ (1 - 0{,}197)$

$Q2 = 0{,}524$

Berdasarkan hasil perhitungan predictive relevance (Q2) di atas, menunjukkan nilai 0,524. Dalam model penelitian ini, variabel laten endogen memiliki nilai predictive relevance (Q^2) yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga variabel laten eksogen sesuai sebagai variable penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya dengan kata lain membuktikan bahwa model ini dinilai memiliki *predictive relevance* yang baik.

Uji Hipotesis

Berikut ini adalah penjelasan hasil uji hipotesis, dimana terdapat pengaruh yang signifikan jika nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil di atas disimpulkan bahwa:

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan koefisien sebesar 0,450. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif terhadap variabel motivasi atau dapat dikatakan semakin tinggi efikasi diri maka motivasi akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka motivasi akan semakin rendah.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,349. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja atau dapat dikatakan semakin tinggi motivasi maka kinerja akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja akan semakin rendah.
3. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dengan koefisien sebesar 0,157. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa adanya mediasi positif

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pengelola Posyantek DKI Jakarta, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,450 dan *p-values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan pengelola terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan organisasi, semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Efikasi diri mendorong individu untuk lebih percaya diri, memiliki ketekunan, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan. Dalam pengelolaan Posyantek, keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi modal penting bagi pengurus untuk menjalankan program, mengembangkan teknologi tepat guna, membangun kerja sama, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil ini mendukung teori efikasi diri Bandura (1982) yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memengaruhi motivasi, usaha, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri pengelola Posyantek perlu menjadi perhatian melalui penguatan kompetensi, pengalaman keberhasilan dalam menjalankan tugas, serta dukungan organisasi agar pengelola semakin yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Posyantek DKI Jakarta, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,349 dan *p-values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pengelola dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi. Motivasi kerja mendorong pengelola untuk bekerja lebih tekun, memiliki inisiatif, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan Posyantek. Pengelola yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan program, mengembangkan potensi teknologi tepat guna, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah berpotensi mengurangi semangat, inisiatif, dan konsistensi pengelola dalam melaksanakan tugas. Temuan ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2015) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pengelola Posyantek perlu didukung oleh upaya membangun motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pembinaan, penguatan hubungan kerja, serta penciptaan lingkungan organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Posyantek DKI Jakarta melalui motivasi kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,157 dan *p-values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana keyakinan pengelola terhadap kemampuan dirinya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pengelola yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan pekerjaan, dan menjalankan program organisasi. Keyakinan tersebut selanjutnya mendorong tumbuhnya motivasi kerja yang lebih kuat sehingga pengelola terdorong untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab. Artinya, efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan keyakinan individu atas kemampuannya, tetapi juga dapat mendorong motivasi yang menjadi kekuatan dalam meningkatkan kinerja. Dalam organisasi

Posyantek, kondisi ini menunjukkan pentingnya membangun kepercayaan diri pengelola melalui peningkatan kapasitas, pendampingan, pengalaman kerja, dan dukungan kelembagaan. Penguatan efikasi diri yang disertai dengan peningkatan motivasi kerja diharapkan mampu mendorong pengelola menjalankan fungsi pelayanan, pengembangan, dan pemanfaatan teknologi tepat guna secara lebih optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi mekanisme penting yang menghubungkan efikasi diri dengan kinerja pengelola Posyantek.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pengelola Posyantek DKI Jakarta melalui motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pengelola terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola Posyantek. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong kesungguhan, tanggung jawab, dan partisipasi pengelola dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya, keyakinan pengelola terhadap kemampuan dirinya dapat mendorong peningkatan motivasi kerja yang selanjutnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pengelola Posyantek perlu memperhatikan penguatan efikasi diri dan motivasi kerja sebagai dua aspek yang saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program teknologi tepat guna di Provinsi DKI Jakarta.

Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) Provinsi DKI Jakarta disarankan untuk meningkatkan kapasitas pengelola Posyantek melalui pelatihan, pendampingan, dan pembinaan secara berkelanjutan agar keyakinan pengelola terhadap kemampuan dirinya semakin kuat. Program peningkatan kapasitas tersebut perlu diarahkan pada pengembangan keterampilan pengelolaan organisasi, pemanfaatan teknologi tepat guna, penyelesaian masalah, serta kemampuan membangun kemitraan dengan berbagai pihak. Selain itu, motivasi kerja pengelola perlu ditingkatkan melalui pemberian apresiasi atas pencapaian, pembagian tugas yang jelas, penguatan komunikasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Pengurus Posyantek juga disarankan untuk meningkatkan inisiatif, kepercayaan diri, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menjalankan program serta mengembangkan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan dukungan kelembagaan. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan responden dan wilayah penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja pengelola Posyantek.

5. DAFTAR PUSTAKA

Andrew, Anthony. (2017). Eployee's Commitment and Its Impact on Organizational Performance. Asian Journal of Economics, Business and Accounting. 5(1): 1-13.

Argawal, Mirsha. (2016). Pengaruh Pusat Kendali Internal dan Eksternal, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Pada PT Pasifik Teknologi Indonesia. Business Management Journal. 15(1): 12-28.

Arya, Alief. (2012). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Motivasi. Journal Education Psychology. 82(1): 33-40.

Bakker, Arnold., Evangelia Demerouti. (2014). The Job Demand Resources Model: State of Art. Journal of Managerial Psychology. 22(3): 309-328.

Bakker, Leiter. (2010). Work Engagement a Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.

Bandura, Albert. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. American psychology Review. 84(2): 178-204.

Bernandi, Rusell. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Boe, Ole., ReidarSafvenbom., Rino Bandlitz Johansen., Robert Buch. (2018). The Relationship Between Self-Consept, Self-Efficacy and Military Skills and Abilities. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research. 17(10): 18-42.

Bushi, Freed. (2021). An Overview of Motivation Theories: The Impact of Employee Motivation on Achieving Organizational Goals. SRAC – Romanian Society for Quality Journal. 22(183): 8-12.

Carvalho, Adelina da Cruz., I Gede Riana., Augosto de C. Soares. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences. 7(5): 13-23.

Chang, Yevvon Yi-Chi., Wen-Bin Chiou. (2017). Prior Self-Efficacy Interacts with Experiential Valence to Influence Self-Efficacy Among Engineering Students: An Experimental Study. EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education. 13(3): 589-600.

Chaudary, Rangneker., Barua Michael. (2012). Relationship Between Occupation Self-Efficacy, Human Resource Development Climate and Work Engagement. Team Performance Management. 18(7): 370-383.

Cherian, Jacob., Jolly Jacob. (2013). Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees. International Journal of Business and Management. 8(14): 80-88.

Fu, Despande. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. Journal Business Ethics. 124(1): 339-349.

Gibson, James., Ivancevich, John. (2012). Organizational Behavior Structure Processes (8th Edition). Boston: Richard D Irwan Inc Homewood.

Gist, Michael., Mitchell. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. Academy of Management Review. 17(2): 183-211.

Jaiswel, Gauray., Ravindra Pathak., Shib Kumari. (2017). Impact of Employee Engagement on Job Satisfaction and Motivation. Researchgate Journal International. 67-78.

Khajeh, Ebrahim Hasan. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. Journal of Human Resources Management Research. 1(1): 1-10.

Khoza, Nokwanda., Nishika Chetty., Anis Mahomed Karodia. (2016). Impact of Leadership Style on Employee Performance in The Forensic Science Laboratory of The South African Police Service in Amanzimtoti. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review. 6(1): 50-76.

Kreitner, Kinicky. (2013). Organizational Behaviour. New York: McGraw-Hill.

Krisnaldy, Pratama, A., & Kasmad. (2024). Analisis Laporan Keuangan. Unpam Press.

Lee, Cheng-Wen., Alum Kusumah. (2020). Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. Review of Integrative Business and Economics Research. 9(2): 240-252.

Lisbona, Ana., Palaci Francisco., Salanova Marisa., Frese Michael. (2018). The Effects of Work Engagement and Self-Efficacy on Personal Initiative and Performance. International Journal Psicothema. 30(1): 89-104.

Mowday, Steer., Porter. (2015).The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behaviour. 14(2): 224-247.

Nguyen, Hoai Nam., Quoc Hoi Le., Quang Bach Tran., Thi Hoang Mai Tran. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. Journal of Asian Finance, Economics and Business. 7(6): 439-447.

Niu, Jhonas Harf. (2010). Investigating the Effects of Self-Efficacy on Foodservice Industry Employee's Career Commitment. International Journal of Hospitality Management, 29(2): 743-750.

Northcraft, Caza., McCharter. (2015). Performance Benefit on Reward Choice: A Prosedural Justice Perspectice Human Resources. Orlando: Florida, United States of America.

Ouweneel, Else., Wilmar Schaufeli. (2013). Believe and You Will Achive: Changes Over Time in Self-Efficacy, Engagemnet and Performance. International Journal Applied Psychology: Health and Well-Being. 5(2): 225-247.

Pratama, A., Pranoto, & Ruhiyat, E. (2025). Pengantar manajemen dan bisnis. Unpam Press.

Pratama, A., Septiani, F., & Cay, S. (2025). Bank risk management. UNPAM Press.

Pratama, A., Syamsuddin, R. A., Maulida, H., & Nuraidawati, S. (2022). Analisis Laporan Keuangan. Unpam Press.

Sait, Dinch. (2017). Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). 11(3): 773-789.

Schermerhorn. (2012). Organizational Behaviour (11th Edition). International Student Version. John Wiley and Sons, Ltd Publications.

Shah. (2009). Determinants of Employee Readliness for Organisational Change. West London: Brunei University.

Sides, Jacklyne., Joshua Cuevas. (2020). Effect of Goal Setting for Motivation, Self-Efficacy and Performance in Elementary Mathemathics. International Journal of Instruction. 13(4): 1-16.

Sinha, Acharya. (2002). Assessing the Quality of M-Learning System Using ISO/IEC 25010. International Journal of Advanced Computer. 4(2):1-8.

Tsai, Agboola. (2012). Bring Character Education into Classroom. European Journal of Educational Research. 1(2): 1630170.

Turay, Abdul Kanray., Sri Salamah., Asri Laksmi Riani. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. 6(2): 760-769.

Ukaidi, Chris Abeh. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Performance in Nigeria. Global Journal of Human Resource Management. 4(4): 25-34.

Yousef, Daniel. (2000). Organisasi Komitmen: Mediator dari Hubungan Kepemimpinan Perilaku dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja di Negara Non-Barat. Jurnal Psikologi Manajerial. 15(1): 6-28.

Yulk, Gary. (2010). Leadership and Organization (7th Edition). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar., Muhammad Amir. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Accounting, Finance and Management Sciences. 4(1): 293-298.

Zhang, Jeng, Liu You. (2010). Organizational Climate and Its Effects on Organizational Variabel. International Journal of Psychological Studies. 2(2): 189-201