

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KABUPATEN GORONTALO

Farmayanti Napu¹, Moh. Rolli Paramata², Hasanuddin³

Universitas Gorontalo, Gorontalo, Indonesia^{1,2,3}

Email: elfis.mus.abdul@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effects of training, motivation, and supervision on the performance of Family Hope Program (PKH) facilitators in Gorontalo Regency, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative, explanatory research design. The population consisted of all PKH facilitators in Gorontalo Regency, and the study used a census sampling technique. Of the total 98 facilitators, only 80 questionnaires were valid and eligible for analysis due to several technical constraints during data collection. Data were collected through structured questionnaires based on indicators of each variable and analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that training and motivation have a positive, significant effect on PKH facilitators' performance, whereas supervision has a negative, insignificant effect. Simultaneously, training, motivation, and supervision significantly influence the performance of PKH facilitators in Gorontalo Regency. These findings suggest that improving facilitator performance requires an integrated approach that emphasizes competency development through relevant training, strengthening work motivation, and implementing a supportive and developmental supervision system. This study provides practical implications for human resource management of PKH facilitators at the regional level to enhance program effectiveness.*

Keywords: *Training; Motivation; Supervision; Performance; PKH Facilitators*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian mencakup seluruh pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Dari total 98 pendamping PKH, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 80 responden karena adanya beberapa kendala teknis dalam pengisian instrumen. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH, sedangkan pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Secara simultan, pelatihan, motivasi, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pendamping PKH memerlukan pendekatan terpadu yang menitikberatkan pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang relevan, penguatan motivasi kerja, serta penerapan pengawasan yang bersifat pembinaan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pendamping PKH di tingkat daerah dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan program.

Kata Kunci: *Pelatihan; Motivasi; Pengawasan; Kinerja; Pendamping PKH*

PENDAHULUAN

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan salah satu kebijakan strategis pemerintah Indonesia dalam upaya penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat miskin. Program ini dirancang sebagai bantuan sosial bersyarat yang bertujuan tidak hanya untuk meringankan beban ekonomi keluarga miskin, tetapi juga untuk mendorong perubahan perilaku dalam pemenuhan hak dasar di bidang pendidikan dan kesehatan. Keberhasilan implementasi PKH sangat bergantung pada peran pendamping sosial sebagai ujung tombak pelaksanaan program di tingkat keluarga penerima manfaat.

Pendamping PKH memiliki peran yang kompleks dan multidimensional, mulai dari fasilitasi administrasi program, edukasi sosial, hingga pendampingan perilaku keluarga penerima manfaat. Dalam menjalankan peran tersebut, pendamping dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, kemampuan komunikasi interpersonal, serta komitmen kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja pendamping PKH menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan program dalam mencapai tujuan pengurangan kemiskinan.

Namun demikian, realitas empiris di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pendamping Program Keluarga Harapan belum sepenuhnya menunjukkan tingkat yang konsisten antarwilayah. Berbagai kajian empiris mengungkapkan bahwa capaian kinerja pendamping PKH masih berada pada tingkat yang belum optimal. Salah satu studi yang dilakukan oleh Utami et al., (2021) di Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa kinerja pendamping PKH secara umum berada pada kategori sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa meskipun implementasi program telah berjalan, masih terdapat peluang yang cukup besar untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pendampingan agar tujuan program dapat dicapai secara lebih optimal.

Kinerja pendamping PKH tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain mencakup pelatihan, motivasi kerja, serta sistem pengawasan yang diterapkan oleh organisasi (Dessler, 2020). Ketiga faktor tersebut menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa pendamping PKH mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan profesional.

Pelatihan dipandang sebagai salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Noe, 2021). Dalam konteks pendamping PKH, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan pemahaman terhadap prosedur dan mekanisme program, tetapi juga untuk membekali pendamping dengan kemampuan sosial dan pendekatan partisipatif dalam mendampingi keluarga penerima manfaat. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan diharapkan dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja pendamping.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam manajemen organisasi yang terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan secara sistematis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fahrozi et al., (2022), Bandhaso et al.,(2023), dan Bahri et al., (2024) menemukan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan di berbagai organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021), yang menegaskan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja individu.

Selain pelatihan, motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam mendorong perilaku kerja individu. Teori motivasi menjelaskan bahwa individu yang memiliki dorongan kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkat usaha, ketekunan, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya (Robbins & Judge, 2021). Bagi pendamping PKH, motivasi kerja tidak hanya bersumber dari aspek material, tetapi juga dari kepuasan intrinsik, rasa tanggung jawab sosial, serta makna pekerjaan dalam membantu masyarakat miskin. Motivasi yang kuat diyakini mampu mendorong pendamping untuk bekerja secara lebih efektif dan berdedikasi.

Motivasi memiliki peran yang kompleks dalam memengaruhi kinerja, tidak hanya sebagai faktor yang berpengaruh langsung, tetapi juga sebagai variabel mediasi yang menjembatani berbagai kebijakan organisasi dengan kinerja individu. Dalam konteks ini, motivasi berfungsi sebagai mekanisme internal yang menerjemahkan faktor eksternal, seperti kompensasi dan disiplin kerja, ke dalam peningkatan kinerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja sebagian besar berlangsung melalui peningkatan motivasi kerja. Permatasari dan Azizah (2022) serta Asmarini dan Sulaimiah (2022) membuktikan bahwa motivasi memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Rokhayatun (2023) yang menemukan bahwa motivasi berperan sebagai mediator penuh, sehingga kompensasi tidak berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak diikuti dengan peningkatan motivasi kerja.

Di sisi lain, pengawasan merupakan fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Secara teoritis, pengawasan berfungsi sebagai alat pengendalian dan pembinaan kinerja pegawai (Handoko, 2020). Namun demikian, dalam praktiknya, pengawasan yang bersifat terlalu ketat dan berorientasi pada kontrol administratif berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan mengurangi

fleksibilitas individu, khususnya pada pekerjaan yang menuntut pendekatan sosial dan empati seperti pendampingan PKH.

Pengawasan yang dilaksanakan secara efektif berperan dalam memberikan kejelasan arah kerja, dukungan teknis, serta berfungsi sebagai instrumen pengendalian mutu dalam pelaksanaan program layanan publik, termasuk Program Keluarga Harapan (PKH). Armanda dan Syafruddin (2022) menunjukkan bahwa pengawasan internal yang berjalan dengan baik mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pendamping PKH, khususnya dalam proses penyaluran bantuan sosial di tingkat desa. Temuan tersebut menegaskan bahwa pengawasan memiliki fungsi strategis dalam menjaga akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan program. Meskipun demikian, pengaruh pengawasan terhadap kinerja tidak selalu bersifat positif dan linier. Penelitian Ema (2021) menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan namun berarah negatif terhadap kinerja pendamping. Hasil ini mengindikasikan bahwa praktik pengawasan yang bersifat kaku, berlebihan, atau kurang partisipatif berpotensi menurunkan efektivitas kerja pendamping. Dengan demikian, pengawasan perlu dirancang secara adaptif dan suportif agar tidak menimbulkan efek kontra-produktif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan pengelolaan pendamping PKH yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu fungsi strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi kerja individu. Secara konseptual, pelatihan dipahami sebagai proses terencana yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar individu mampu melaksanakan tugas secara efektif dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan diposisikan sebagai bentuk investasi organisasi yang berorientasi pada peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Kosdianti & Sunardi, 2021).

Berbeda dengan pendidikan yang bersifat umum dan berjangka panjang, pelatihan memiliki karakteristik yang lebih spesifik, praktis, dan berorientasi pada kebutuhan pekerjaan saat ini. Fokus utama pelatihan adalah menghasilkan perubahan perilaku kerja yang dapat diamati dan diukur dalam pelaksanaan tugas. Fahrozi et al., (2022) menegaskan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Dalam perspektif yang lebih luas, pelatihan merupakan upaya sistematis untuk memfasilitasi proses pembelajaran dan penguasaan keterampilan baru melalui dukungan instruktur, materi yang relevan, serta metode pembelajaran yang aplikatif. Bahri et al., (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana utama dalam membekali individu dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Motivasi

Motivasi merupakan konsep inti dalam kajian perilaku organisasi dan psikologi industri yang menjelaskan alasan individu dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Gani et al., 2025). Secara terminologis, motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti menggerakkan, yang dalam konteks manajerial dimaknai sebagai proses psikologis yang menstimulasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja secara sukarela menuju pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan dasar yang menggerakkan individu untuk mencurahkan kemampuan, energi, dan perhatiannya dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya tujuan yang ingin dicapai (Fauziah et al., 2020). Konsep ini menekankan adanya interaksi antara kebutuhan internal dan tujuan eksternal yang menjadi pemicu munculnya perilaku kerja. Dorongan tersebut dapat berasal dari kebutuhan personal, harapan, maupun insentif organisasi, yang selanjutnya memengaruhi intensitas dan arah usaha individu dalam bekerja.

Dalam perspektif yang lebih luas, motivasi berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang mentransformasikan potensi individu menjadi kinerja nyata. Meskipun seseorang memiliki kompetensi dan sumber daya yang memadai, kinerja yang optimal tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi yang cukup. Hal ini sejalan dengan temuan Hasica et al., (2023) dan Basyid (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi memberikan energi, arah, dan ketekunan dalam bekerja, serta menentukan sejauh mana individu mampu bertahan dan tetap produktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) merupakan fungsi manajerial yang esensial dalam siklus manajemen dan berperan sebagai mekanisme penjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Malik (2020) menjelaskan bahwa pengawasan mencakup aktivitas penetapan standar kerja, penilaian atas pelaksanaan pekerjaan, serta upaya perbaikan agar pelaksanaan tersebut tetap selaras dengan perencanaan. Perspektif ini menegaskan bahwa pengawasan tidak dimaksudkan sebagai upaya mencari kesalahan, melainkan sebagai instrumen pengendalian dan pembinaan yang bertujuan menjaga konsistensi kinerja organisasi. Tanpa pengawasan yang memadai, risiko terjadinya penyimpangan dalam implementasi kebijakan dan program akan semakin besar.

Dalam konteks organisasi publik dan pelayanan sosial, seperti Program Keluarga Harapan (PKH), fungsi pengawasan memiliki dimensi strategis yang berkaitan dengan akuntabilitas dan efektivitas pelayanan. Penelitian Armanda dan Syafruddin (2022) menunjukkan bahwa pengawasan internal yang berjalan dengan baik berperan penting dalam memastikan penyaluran bantuan sosial berlangsung secara tepat sasaran dan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berfungsi sebagai instrumen penjaga mutu dan integritas pelaksanaan program.

Pada tataran praktis, pengawasan menjadi sarana umpan balik (*feedback*) bagi manajemen dalam melakukan penyesuaian kebijakan, perbaikan prosedur kerja, serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Ramdani et al. (2022) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena memberikan kejelasan mengenai standar dan ekspektasi kerja. Oleh karena itu, pengawasan yang efektif idealnya tidak bersifat represif, melainkan bersifat pembinaan, dukungan, dan pemberdayaan, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kinerja Pendamping PKH

Kinerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai capaian hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang dinilai berdasarkan standar dan tujuan yang telah ditetapkan dalam periode tertentu (Mooduto et al., 2022). Kinerja mencerminkan integrasi antara kemampuan, upaya, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencakup proses, perilaku kerja, dan cara individu menjalankan pekerjaannya. Secara agregat, kinerja individu menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan (Fahrozi et al., 2022).

Dalam konteks Program Keluarga Harapan (PKH), konsep kinerja memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan dengan sektor korporasi. Kinerja pendamping PKH dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian standar kerja dan pelaksanaan tugas pokok sebagaimana diatur dalam pedoman operasional PKH, yang mencakup aspek administrasi, fasilitasi kegiatan P2K2, pendampingan sosial, serta advokasi terhadap pemenuhan komitmen KPM di bidang pendidikan dan kesehatan. Penelitian Wijayanto et al., (2024) dan Seran et al. (2023) menempatkan kinerja pendamping sebagai variabel utama yang merefleksikan efektivitas pelaksanaan tugas di lapangan, baik dari sisi ketepatan pelaporan, kualitas interaksi dengan KPM, maupun konsistensi dalam pendampingan.

Secara substantif, kinerja pendamping PKH merepresentasikan keberhasilan implementasi program di tingkat akar rumput. Pendamping berperan sebagai ujung tombak pelaksanaan kebijakan pengentasan kemiskinan, sehingga kualitas kinerja mereka menjadi indikator langsung dari efektivitas program. Sebagaimana dikemukakan oleh Utami et al. (2021), kinerja pendamping menunjukkan tingkat keberhasilan program dalam mendorong perubahan perilaku dan peningkatan kesejahteraan KPM, sehingga memiliki implikasi strategis terhadap upaya pemutusan rantai kemiskinan antar-generasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara pelatihan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pendamping PKH yang bertugas di Kabupaten Gorontalo. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai target responden penelitian.

Dalam pelaksanaannya, kuesioner penelitian disebarakan kepada seluruh 98 pendamping PKH yang terdaftar sebagai populasi penelitian. Namun demikian, hingga batas waktu pengumpulan data yang telah ditetapkan, tidak seluruh kuesioner dapat dikembalikan dan diisi secara lengkap oleh responden. Beberapa kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan waktu responden, beban tugas pendampingan di lapangan, serta faktor administratif, menyebabkan jumlah kuesioner yang kembali dan layak diolah secara statistik hanya sebanyak 80 kuesioner. Dengan demikian, analisis penelitian ini didasarkan pada data dari 80 responden yang telah memenuhi kriteria kelengkapan dan konsistensi jawaban.

Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu pelatihan, motivasi, pengawasan, dan kinerja pendamping PKH. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penerapan metode regresi linier berganda. Sebelum analisis utama dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan akurat. Selain itu, data juga diuji berdasarkan asumsi-asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi guna menjamin terpenuhinya prasyarat statistik dalam analisis regresi.

Pemilihan regresi linier berganda didasarkan pada pertimbangan metodologis bahwa teknik ini paling tepat digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara individual. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2021).

Adapun bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

di mana:

Y = Kinerja Pendamping PKH

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi

X₃ = Pengawasan

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pendamping PKH Kabupaten Gorontalo yang memberikan respon terhadap kuesioner yang disampaikan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	41,25
	Perempuan	47	58,75
	Total	80	100
Strata pendidikan	D3	1	1,25
	S1	76	95
	S2	3	3,75
	Total	36	100

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai profil sumber daya manusia pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Gorontalo yang terlibat sebagai responden. Analisis terhadap karakteristik ini penting untuk memahami latar belakang demografis dan tingkat pendidikan pendamping, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi persepsi, sikap, serta kinerja dalam melaksanakan tugas pendampingan sosial.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh pendamping perempuan, yaitu sebanyak 47 orang atau 58,75%, sedangkan pendamping laki-laki berjumlah 33 orang atau 41,25%. Dominasi responden perempuan ini mencerminkan karakteristik umum pekerjaan pendampingan sosial yang menuntut kepekaan, empati, serta kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi. Dalam konteks pelaksanaan PKH, peran pendamping perempuan dinilai relevan karena intensitas interaksi dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM), khususnya ibu hamil dan ibu rumah tangga, sehingga memudahkan proses pendampingan, edukasi, dan pembinaan sosial.

Dari sisi strata pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 76 orang atau 95%. Sementara itu, responden dengan pendidikan Diploma III (D3) hanya berjumlah 1 orang atau 1,25%, dan responden berpendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang atau 3,75%. Komposisi ini menunjukkan bahwa pendamping PKH Kabupaten Gorontalo secara umum memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi dan memadai untuk menjalankan tugas-tugas pendampingan yang bersifat administratif, edukatif, dan advokatif.

Tingginya proporsi pendamping dengan pendidikan S1 mengindikasikan adanya kapasitas kognitif dan akademik yang cukup baik dalam memahami regulasi program, menyusun laporan, serta melaksanakan kegiatan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2). Hal ini menjadi modal penting dalam mendukung kinerja pendamping PKH, terutama dalam menginterpretasikan kebijakan program dan menerapkannya secara tepat di tingkat lapangan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa pendamping PKH Kabupaten Gorontalo didominasi oleh tenaga kerja perempuan dengan latar belakang pendidikan sarjana. Kondisi ini memberikan dasar yang kuat bagi implementasi program PKH, sekaligus memperkuat relevansi penelitian ini dalam mengkaji pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pendamping PKH, karena responden yang terlibat memiliki kapasitas dan kompetensi yang memadai untuk memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No. Item	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> (r_{hitung})	r^{table} ($\alpha = 0.05, N=80$)	Keterangan
1	0,335	0,219	Valid
2	0,456	0,219	Valid
3	0,407	0,219	Valid
4	0,487	0,219	Valid
5	0,481	0,219	Valid
6	0,360	0,219	Valid
7	0,259	0,219	Valid
8	0,448	0,219	Valid
9	0,282	0,219	Valid

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Product Moment (r_{hitung}) pada setiap item yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah responden sebanyak 80 orang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel pelatihan mampu mengukur konstruk pelatihan secara tepat dan konsisten sesuai dengan konsep yang ingin diteliti. Butir-butir pernyataan tersebut secara substansial merepresentasikan aspek-aspek penting dalam pelaksanaan pelatihan pendamping PKH, seperti kesesuaian materi pelatihan, metode penyampaian, relevansi pelatihan dengan tugas pendampingan, serta manfaat pelatihan dalam meningkatkan kemampuan kerja di lapangan.

Validnya seluruh item pelatihan menunjukkan bahwa responden memahami isi pernyataan dengan baik dan mampu memberikan jawaban yang mencerminkan pengalaman mereka selama mengikuti kegiatan pelatihan. Dalam konteks pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, hal ini menjadi penting karena pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam meningkatkan kompetensi teknis dan sosial pendamping dalam menjalankan fungsi edukasi, fasilitasi, dan advokasi kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Dengan demikian, hasil uji validitas ini menegaskan bahwa instrumen variabel pelatihan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Keandalan pengukuran tersebut memberikan dasar yang kuat bagi analisis lanjutan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Item	Koefisien Korelasi Product Moment (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=80$)	Keterangan
10	0,468	0,219	Valid
11	0,439	0,219	Valid
12	0,357	0,219	Valid
13	0,313	0,219	Valid
14	0,317	0,219	Valid
15	0,406	0,219	Valid
16	0,349	0,219	Valid
17	0,349	0,219	Valid
18	0,398	0,219	Valid
19	0,293	0,219	Valid
20	0,400	0,219	Valid
21	0,277	0,219	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada variabel motivasi menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Product Moment (r_{hitung}) pada setiap butir pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah responden sebanyak 80 orang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi telah mampu merepresentasikan konstruk motivasi kerja secara memadai. Item-item tersebut mencerminkan dimensi-dimensi motivasi yang relevan dengan peran pendamping PKH, seperti dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab terhadap tugas, semangat dalam bekerja, serta komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Validitas setiap item juga menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang baik terhadap pernyataan yang diajukan dan mampu memberikan respons yang konsisten dengan kondisi motivasi kerja yang mereka rasakan. Dalam konteks pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kemauan pendamping untuk menjalankan tugas pendampingan yang menuntut intensitas kerja tinggi dan interaksi sosial yang berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil uji validitas ini menegaskan bahwa instrumen variabel motivasi layak digunakan dalam penelitian ini. Keandalan pengukuran motivasi tersebut menjadi dasar yang kuat untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh motivasi terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat akurasi dan validitas ilmiah yang memadai.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

No. Item	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=65$)	Keterangan
22	0,552	0,219	Valid
23	0,484	0,219	Valid
24	0,620	0,219	Valid
25	0,524	0,219	Valid
26	0,541	0,219	Valid
27	0,417	0,219	Valid
28	0,558	0,219	Valid
29	0,321	0,219	Valid
30	0,460	0,219	Valid

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel pengawasan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Product Moment (r_{hitung}) pada setiap butir pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item mampu mengukur konstruk pengawasan secara tepat sesuai dengan konsep yang diteliti.

Item-item pengawasan yang diuji merepresentasikan aspek-aspek penting dalam pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap pendamping PKH, seperti kejelasan arahan dari atasan, intensitas pemantauan kerja, pemberian umpan balik, serta tindakan korektif yang dilakukan ketika terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Validnya seluruh item menunjukkan bahwa responden memahami dengan baik mekanisme pengawasan yang diterapkan dalam lingkungan kerja PKH Kabupaten Gorontalo.

Dalam konteks pendamping PKH, pengawasan memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap prosedur program, ketepatan penyaluran bantuan, serta kualitas pendampingan kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu menangkap persepsi pendamping terkait praktik pengawasan yang mereka alami selama menjalankan tugas di lapangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel pengawasan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Keandalan instrumen tersebut memberikan dasar yang kuat bagi analisis lanjutan mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pendamping PKH

No. Item	Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> (r_{hitung})	r_{table} ($\alpha = 0.05, N=80$)	Keterangan
31	0,657	0,219	Valid
32	0,647	0,219	Valid
33	0,408	0,219	Valid
34	0,559	0,219	Valid
35	0,648	0,219	Valid
36	0,643	0,219	Valid
37	0,655	0,219	Valid
38	0,223	0,219	Valid
39	0,630	0,219	Valid
40	0,648	0,219	Valid

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel kinerja pendamping PKH menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Product

Moment (r_{hitung}) pada setiap butir pernyataan yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah responden sebanyak 80 orang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner mampu mengukur konstruk kinerja pendamping PKH secara akurat dan konsisten. Item-item tersebut merepresentasikan berbagai aspek kinerja pendamping, baik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas administratif, kualitas pendampingan sosial, kepatuhan terhadap prosedur program, maupun kemampuan pendamping dalam memfasilitasi dan membina Keluarga Penerima Manfaat (KPM).

Validitas yang tinggi pada sebagian besar item menunjukkan bahwa responden dapat memahami pernyataan dengan baik dan memberikan jawaban yang mencerminkan kondisi kinerja mereka secara objektif. Dalam konteks PKH Kabupaten Gorontalo, hal ini penting karena kinerja pendamping menjadi indikator utama keberhasilan implementasi program di tingkat lapangan.

Dengan demikian, hasil uji validitas ini menegaskan bahwa instrumen pengukuran variabel kinerja pendamping PKH layak digunakan dalam penelitian ini. Kelayakan instrumen tersebut memberikan dasar yang kuat bagi analisis selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sehingga hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 6. Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,712	Reliabel
Motivasi (X2)	0,728	Reliabel
Pengawasan (X3)	0,801	Reliabel
Kinerja Pendamping PKH (Y)	0,861	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien reliabilitas pada masing-masing variabel yang berada di atas batas minimum yang dapat diterima, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Variabel pelatihan, motivasi, dan pengawasan masing-masing menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai, yang mengindikasikan bahwa item-item pernyataan dalam setiap variabel memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama. Sementara itu, variabel kinerja pendamping PKH menunjukkan tingkat reliabilitas yang paling tinggi, yang menandakan bahwa instrumen pengukuran kinerja mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam merefleksikan kondisi kinerja pendamping PKH.

Dalam konteks penelitian ini, reliabilitas instrumen menjadi sangat penting mengingat variabel-variabel yang diteliti berkaitan dengan persepsi, sikap, dan pengalaman kerja pendamping PKH dalam menjalankan tugas pendampingan sosial. Instrumen yang reliabel memastikan bahwa variasi jawaban responden benar-benar mencerminkan perbedaan kondisi yang nyata, bukan disebabkan oleh ketidakkonsistenan alat ukur.

Dengan demikian, hasil uji reliabilitas ini menegaskan bahwa kuesioner penelitian telah memenuhi syarat keandalan sebagai alat pengumpul data. Kualitas instrumen yang baik ini memberikan dasar yang kuat bagi analisis statistik lanjutan, khususnya dalam menguji pengaruh pelatihan, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sehingga temuan penelitian dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

PEMBAHASAN

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.902	3.872		-2.557	.013

	Pelatihan	1.062	.124	.780	8.586	.000
	Motivasi	.325	.083	.255	3.891	.000
	Pengawasan	-.132	.120	-.094	-1.104	.273

a. Dependent Variable: Kinerja Pendamping PKH

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pendamping PKH

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo. Arah pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas pelaksanaan pelatihan, baik dari sisi materi, metode, maupun relevansinya dengan tugas pendampingan, maka semakin meningkat pula kinerja pendamping dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Temuan ini tercermin dari kecenderungan jawaban responden yang dominan pada kategori setuju dan cukup setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait pelatihan, yang menandakan bahwa pelatihan dipersepsikan sebagai faktor penting dan dominan dalam mendukung efektivitas kerja pendamping PKH.

Secara substantif, pelatihan dipahami oleh pendamping PKH tidak hanya sebagai kegiatan formal, tetapi sebagai sarana pembelajaran praktis yang memperkuat pemahaman terhadap prosedur pendampingan, mekanisme penyaluran bantuan, serta pendekatan sosial dalam berinteraksi dengan Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Respons kuesioner juga menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi dalam membangun rasa percaya diri pendamping dalam menghadapi berbagai permasalahan di lapangan, seperti pendataan, fasilitasi pertemuan kelompok, dan penyelesaian konflik sosial. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan berdampak tidak hanya pada aspek kognitif, tetapi juga pada aspek afektif dan perilaku kerja pendamping, sebagaimana ditegaskan dalam teori pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai instrumen strategis peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Noe, 2021; Dessler, 2020).

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping sosial. Wahyudi dan Rahayu (2024) menemukan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan pendamping dalam menjalankan fungsi edukasi dan fasilitasi kepada KPM, sementara Fahrozi et al., (2022) menegaskan bahwa pelatihan yang terencana dan berkelanjutan meningkatkan profesionalisme pendamping program bantuan sosial. Dengan demikian, pelatihan yang bersifat aplikatif, kontekstual, dan berorientasi pada kebutuhan kerja lapangan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo serta perlu mendapat perhatian berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat daerah.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pendamping PKH

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo. Arah pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pendamping, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pendampingan sosial kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Temuan ini tercermin dari kecenderungan jawaban responden yang menunjukkan adanya dorongan internal yang kuat, seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen untuk membantu KPM mencapai kemandirian sosial dan ekonomi.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja secara optimal ketika kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi. Dalam konteks pendamping PKH, motivasi tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga kebutuhan sosial, penghargaan, dan makna kerja sebagai pelaksana program kesejahteraan sosial. Temuan ini juga relevan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menempatkan motivasi sebagai faktor pendorong utama yang bersumber dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan kontribusi sosial, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu oleh Wijayanto et al. (2024) dan Seran et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur dan pendamping sosial. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, ketekunan, serta kualitas pelayanan publik, khususnya pada sektor sosial. Dengan demikian, motivasi merupakan

determinan penting dalam meningkatkan kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sehingga penguatan aspek motivasional perlu menjadi fokus strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendamping PKH.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pendamping PKH

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan memiliki arah pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo. Arah pengaruh negatif tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan intensitas pengawasan yang diterapkan belum mampu mendorong peningkatan kinerja pendamping, bahkan dalam kondisi tertentu cenderung menurunkan kualitas pelaksanaan tugas pendampingan. Temuan ini tercermin dari persepsi responden yang relatif dominan pada kategori cukup setuju terhadap pernyataan pengawasan, yang menunjukkan bahwa pengawasan dipandang lebih bersifat administratif dan formal dibandingkan sebagai bentuk pembinaan yang mendukung peningkatan kinerja di lapangan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan manajemen perilaku yang menyatakan bahwa pengawasan yang berorientasi pada kontrol ketat dan pencarian kesalahan berpotensi menurunkan motivasi, fleksibilitas, serta inisiatif kerja individu, terutama dalam pekerjaan sosial yang menuntut empati dan pendekatan humanis (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks pendamping PKH, pengawasan yang terlalu menekankan kepatuhan prosedural tanpa diimbangi dukungan dan umpan balik konstruktif cenderung menciptakan tekanan kerja, sehingga pengawasan belum berfungsi sebagai instrumen peningkatan kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa pendekatan pengawasan yang belum mengarah pada *coaching-oriented supervision*, sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2020), menjadi salah satu faktor yang menjelaskan lemahnya kontribusi pengawasan terhadap kinerja pendamping.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Ema, (2021) yang menyimpulkan bahwa pengawasan yang bersifat administratif dan kurang partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping sosial. Perbedaan hasil dengan studi lain seperti Malik, (2020) yang menemukan pengaruh positif pengawasan mengindikasikan bahwa kualitas dan pendekatan pengawasan lebih menentukan dibandingkan intensitasnya. Dengan demikian, pengawasan terhadap pendamping PKH Kabupaten Gorontalo perlu diarahkan pada pola yang bersifat pembinaan, dialogis, dan solutif agar mampu berfungsi sebagai faktor pendukung peningkatan kapasitas dan kinerja pendamping dalam menjalankan Program Keluarga Harapan secara optimal.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pendamping PKH

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1722.193	3	574.064	71.686	.000b
	Residual	608.607	76	8.008		
	Total	2330.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pendamping PKH						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Motivasi, Pelatihan						

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pendamping tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dorongan psikologis internal berupa motivasi kerja, serta mekanisme pengendalian organisasi melalui pengawasan. Secara empiris, pendamping PKH merasakan bahwa kinerja mereka lebih optimal ketika pelatihan dilaksanakan secara relevan dan motivasi kerja berada pada tingkat yang tinggi, sementara pengawasan berfungsi sebagai penopang keteraturan dan kepatuhan terhadap prosedur program.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan sistem pendukung atau kesempatan (*opportunity*) (Dessler, 2020; Armstrong, 2020). Dalam konteks pendamping PKH, pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan dan kesiapan kerja, motivasi memperkuat kemauan serta komitmen pendamping, sedangkan pengawasan menyediakan kerangka pengendalian agar pelaksanaan tugas tetap berada pada jalur yang telah ditetapkan.

Selain itu, teori sistem pengendalian manajemen juga menegaskan bahwa efektivitas pengawasan sangat bergantung pada tingkat kompetensi dan motivasi individu yang diawasi (Robbins & Judge, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo, sedangkan pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan, serta pelatihan, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping. Pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan kerja lapangan terbukti meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan efektivitas pendampingan kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM), sementara motivasi kerja berperan sebagai faktor internal yang mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen pendamping dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, pengawasan yang cenderung bersifat administratif dan berorientasi pada kontrol belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung dan bahkan berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kinerja pendamping PKH merupakan hasil dari sinergi antara pengembangan kompetensi melalui pelatihan, penguatan motivasi kerja, dan penerapan pengawasan yang proporsional dan bersifat pembinaan.

SARAN

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pendamping PKH Kabupaten Gorontalo perlu dilakukan melalui strategi yang komprehensif dan berkelanjutan, terutama dengan memperkuat kualitas pelatihan yang aplikatif, kontekstual, dan terintegrasi antara aspek teknis, sosial, serta komunikasi, guna meningkatkan kesiapan pendamping dalam menghadapi dinamika permasalahan KPM. Selain itu, pengelola program disarankan untuk memperkuat motivasi pendamping melalui pemberian penghargaan non-finansial, pengakuan kinerja, peluang pengembangan diri, serta penciptaan iklim kerja yang partisipatif dan suportif. Di sisi lain, pendekatan pengawasan perlu ditransformasikan dari pola kontrol administratif menuju pengawasan yang bersifat pembinaan, komunikatif, dan solutif agar dapat berfungsi sebagai dukungan peningkatan kinerja, bukan sumber tekanan kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, beban kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan metode campuran untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kinerja pendamping PKH.

DAFTAR PUSTAKA

- Armanda, A. W., & Syafruddin. (2022). Efektivitas Pengawasan Internal Pendamping PKH Dalam Penyaluran Bantuan Sosial di Desa Telaga Suka. *Jurnal KESKAP: Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 3(1), 210–2016.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asmarini, S. Dela, & Sulaimiah, S. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur. *Jurnal Pustaka Aktiva*, 2(1), 7–11.
- Bahri, S., Junengsih, & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 676–686.
- Bandhaso, M. L., Tandirerung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1), 35–41.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 7(1), 39–43.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Pearson (ed.)).
- Ema, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Merlung Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Science of Management and Students Research Journal*, 3(2), 88–94. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i2.112>

- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & Hasan, S. S. El. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMBIS Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 53–62.
- Gani, T., Yakup, & Hasanuddin. (2025). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Simki Economic*, 8(1), 225–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/jse.v8i1.1123>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. BPF.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM2*, 1(1), 141–150.
- Malik, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–13.
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3214–3221. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2611064&val=13365&title=Pengaruh Budaya Organisasi Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2611064&val=13365&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Pengetahuan%20dan%20Keterampilan%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai)
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Permatasari, W., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen [Universitas Putera Bangsa]. In *Universitas Putra Bangsa Kebumen*. <https://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/1070/>
- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. *HULONDALO JURNAL ILMU PEMERINTAHAN DAN ILMU KOMUNIKASI*, 1(1), 63–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.31>
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2021). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rokhayatun, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pendamping PPH Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Halal Center UIN Saizu Purwokerto). UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Seran, R. W., Ariyani, I., & Heriani. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 744–769.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Utami, I. P., Rangga, K. K., Yanfika, H., & Mutolib, A. (2021). Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Bandar Lampung. *JSHP*, 5(1), 19–25.
- Wahyudi, A., & Rahayu, E. (2024). Kontribusi Pelatihan Pendamping Sosial PKH di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung untuk Pencegahan dan Penanganan Stunting. *SOSIO KONSEPSIA: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 13(2), 173–189. <https://doi.org/10.33007/ska.v13i2.3394>
- Wijayanto, D., Romli, K., & Farida, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial di Kabupaten Lampung Timur. *Diktum: Jurnal Hukum, Politik Dan Islam (JHPI)*, 1(1), 1–12. <https://ejournal.mediapenamandiri.com/index.php/jhpi/article/view/66>