

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING DESA
KAB. SERDANG BEDAGAI MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama	: Mutiara Fadilah Amriani
NPM	: 2105160258
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 08 Agustus 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **MUHAMMAD FADILAH AMRIANI**
NPM : **2105160258**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING DESA KAB. SERDANG BEDAGAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Dinyatakan : **Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Penguji II

SATRIA MIRSYAH AFFANDIX NASUTION, S.E., M.Si.

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Panitia

Ketua

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

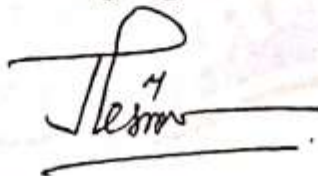
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUTIARA FADILAH AMRIANI
N.P.M : 2105160258
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING DESA
KAB. SERDANG BEDAGAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Juli 2025

Pembimbing Tugas Akhir



M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Masman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Mutiara Fadilah Amriani
NPM : 2105160258
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Perbaiki jadwal Praktikum	21/07/25	Jf
Bab 4	Tambahkan sumber untuk setiap tabel. Perbaiki analisis pendahuluan Tambahkan jurnal & prosiding dari Dopiny	21/07/25	Tf.
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Tugas Akhir	23/07/25	Jf.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Juli 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

M. Taufik Lesmana, S.P., M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mutiara Fadilah Amriani
NPM : 2105160258
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2025
Pembuat Pernyataan



Mutiara Fadilah Amriani

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING DESA KAB. SERDANG BEDAGAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

MUTIARA FADILAH AMRIANI

Program Studi Manajemen

Email: mutiarafadhila02@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa, serta menguji peran motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dan melibatkan 52 responden yang merupakan tenaga pendamping desa Kab. Serdang Bedagai. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping desa Kab. Serdang Bedagai melalui motivasi sebagai variabel intervening, dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping desa Kab. Serdang Bedagai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja, Tenaga Pendamping Desa

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCY AND WORK TRAINING ON THE PERFORMANCE OF ASSISTANT WORKERS IN SERDANG BEDAGAI REGENCY VILLAGE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE

MUTIARA FADILAH AMRIANI

Program Studi Manajemen

Email: mutiarafadhila02@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of competence and job training on the performance of Village Facilitators, as well as to test the role of motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative method with the Partial Least Square (PLS) approach and involves 52 respondents who are village facilitators in Serdang Bedagai Regency. Data collection techniques through interviews and questionnaires. The results of the study indicate that competence has a significant effect on performance, job training has a significant effect on performance, competence does not have a significant effect on motivation, job training has a significant effect on motivation, motivation has a significant effect on performance, competence does not have a significant effect on the performance of village facilitators in Serdang Bedagai Regency through motivation as an intervening variable, and job training does not have a significant effect on the performance of village facilitators in Serdang Bedagai Regency through motivation as an intervening variable.

Keywords: *Competence, Job Training, Motivation, Performance, Village Assistants*

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDAMPING KAB. SERDANG BEDAGAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Amrullah ST dan Ibunda tercinta Riawani Nirmala SE yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, S.P., M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
8. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik Kelas E Manajemen Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen dan staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi saya.
10. Seluruh tenaga pendamping desa kab. serdang bedagai.
11. Terimakasih kepada seseorang yang tidak bisa saya sebut namanya karna telah memberikan saya semangat yang berarti kepada penullis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
12. Serta seluruh sahabat-sahabat penulis, Harum, Noni, Sendy, Caca, Putri Hamidah dan Dera. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu WaTa'ala membalas kebaikan kalian semua.
13. Terakhir diri saya sendiri, Mutiara Fadilah amriani atas segala kerja keras dan semangatnya tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir ini. Terimakasih sudah bertahan hingga saat ini.

Pada penulis tugas akhir ini, penulis juga menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisnya, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis. Amiin Ya Rabbal alamin..

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2025
Penulis

Mutiara Fadilah Amriani
NPM: 2105160258

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Batasan Masalah.....	13
1.4. Rumusan Masalah	13
1.5. Tujuan Penelitian	14
1.6. Manfaat Penelitian	15
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	16
2.1. Kajian Teoritis.....	16
2.1.1. Kinerja Tenaga Pendamping Desa.....	16
2.1.2. Kompetensi	20
2.1.3. Pelatihan Kerja	25
2.1.4. Motivasi	29
2.1.5 Kerangka Konseptual.....	34
2.1.6. Hipotesis.....	39
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1. Pendekatan Penelitian	41
3.2. Devinisi Operasional Variabel	41
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	43
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6. Teknik Pengelolaan Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Hasil Penelitian	50

4.1.1. Deskripsi Penelitian	50
4.1.2. Identitas Responden	51
4.1.3. Analisis Penelitian.....	53
4.2. Analisis Data	59
4.2.1 Merancang Model Pengukuran (outer model)	60
4.2.2 Analisis Model struktural (Inner Model)	64
4.2.3. PengujianHipotesis.....	67
4.3. Pembahasan.....	72
BAB 5 PENUTUP.....	79
5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran.....	80
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Kab Serdang Bedagai.....	39
Gambar 4. 1	Model Struktur PLS.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1	Hasil Pra survey Kompetensi	6
Tabel 1 2	Hasil Pra survey Pelatihan Kerja	7
Tabel 1 3	Hasil Pra survey Motivasi	9
Tabel 1 4	Hasil Pra survey Kinerja.....	11
Tabel 3.1	Indikator Kinerja	42
Tabel 3.2	Indikator Kompetensi	42
Tabel 3.3	Indikator Pelatihan Kerja.....	42
Tabel 3.4	Indikator Motivasi.....	43
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.6	Populasi.....	44
Tabel 3.7	Sampel	45
Tabel 3.8	Kuesioner	46
Tabel 4. 1	Skala Likert.....	50
Tabel 4. 2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 3	Identitas Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4. 5	Identitas Responden Berdasarkan Posisi Bekerja	53
Tabel 4. 6	Skor Kuesioner Variabel Kompetensi	53
Tabel 4. 7	Skor Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja.....	55
Tabel 4. 8	Skor Kuesioner Variabel Motivasi	56
Tabel 4. 9	Skor Kuesioner Variabel Kinerja	58
Tabel 4. 10	Outer Loading	61
Tabel 4. 11	Hasil Cronbach's alpha	62
Tabel 4. 12	Hasil Composite Reliability	63
Tabel 4. 13	Hasil AVE	64
Tabel 4. 14	Hasil Uji R-Square	65
Tabel 4. 15	Hasil Uji F-Square.....	66
Tabel 4. 16	Hasil Path Coefficients (Hipotesis)	68
Tabel 4. 17	Hasil Pengaruh Tidak Langsung	70
Tabel 4. 18	Hasil Pengaruh Total.....	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penyelesaian berbagai kendala terkait tenaga kerja, baik pegawai, staf, maupun manajer, guna mendukung operasional organisasi atau perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memastikan bahwa lembaga memiliki personel yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang tepat, di waktu yang tepat, serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Anika dkk., 2022).

Kualitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam menentukan perkembangan bisnis, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten, perusahaan dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan serta pengembangan keahlian yang sesuai, terutama di era digital saat ini. (Irnayanti dkk, 2023).

Pendamping desa adalah tenaga ahli yang berperan dalam mendukung pemerintah desa, masyarakat, dan lembaga desa dalam meran¹cang, melaksanakan, serta mengawasi pembangunan desa. Mereka bertugas memastikan bahwa pemanfaatan anggaran negara berjalan secara efisien, terbuka, dan sesuai dengan kepentingan warga. Umumnya, mereka direkrut oleh pemerintah melalui

kementerian terkait atau lembaga yang berwenang di tingkat daerah.

Faktor yang memengaruhi profesionalisme perusahaan adalah kinerja. Kinerja dalam organisasi mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target bisnis, yang dipengaruhi oleh produktivitas karyawan, kualitas kepemimpinan, pemanfaatan aset, serta kemampuan beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi perubahan. (Irnayanti dkk, 2023)

Kinerja perusahaan yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya efisiensi tenaga kerja, manajemen yang kurang optimal, minimnya kreativitas, pemanfaatan sumber daya yang tidak maksimal, rendahnya semangat kerja tim, serta absennya strategi yang efektif dalam menghadapi kompetisi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki. (Anika dkk., 2022).

kompetensi memiliki dampak besar terhadap performa karyawan, karena keterampilan, wawasan, dan sikap yang baik memungkinkan mereka bekerja lebih efisien, menghasilkan pekerjaan berkualitas, beradaptasi dengan perubahan, serta berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai target perusahaan. Kompetensi yang tinggi meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, mengurangi kesalahan, serta mendorong inovasi dan rasa percaya diri. Selain itu, karyawan yang memiliki keahlian yang baik lebih mudah berkolaborasi, merasa puas dalam pekerjaannya, serta memiliki peluang pengembangan karier yang lebih besar. Semua aspek ini berperan dalam meningkatkan kinerja individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja (Aginta dkk, 2021).

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk

mengembangkan keahlian, wawasan, dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan produktif sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan perusahaan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, pengembangan kemampuan umum, peningkatan efisiensi kerja, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan industri. Melalui pelatihan, karyawan dapat lebih memahami peran dan tanggung jawabnya, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memiliki peluang lebih besar untuk kemajuan karier. Selain itu, pelatihan vokasi juga berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, memperkuat daya saing perusahaan, dan mendorong pertumbuhan bisnis secara menyeluruh (Nurjaya, 2021).

Pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan dengan membekali mereka keterampilan dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan pelatihan yang sesuai, produktivitas karyawan dapat meningkat, kesalahan kerja berkurang, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja menjadi lebih baik. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih percaya diri dan dihargai oleh perusahaan. Dalam jangka panjang, pelatihan profesional tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga membantu perusahaan mencapai tujuannya, memperkuat daya saing, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan inovatif. Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi (Simamora dkk, 2021).

Motivasi adalah pendorong atau alasan yang mengarahkan seseorang untuk bertindak, berupaya, dan meraih tujuan tertentu, baik yang berasal dari

dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal (motivasi ekstrinsik).

Motivasi yang kuat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bersemangat dalam mencapai tujuannya, sekaligus meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tenaga Pendamping Desa adalah Tenaga Pendamping Profesional dalam lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia yang merupakan implementasi dari Pasal 112 ayat 4 Undang-undang nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa , serta turunannya yang diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa pasal 1 ayat 10 yang berbunyi Tenaga Pendamping Profesional adalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dibidang pendampingan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa yang direkrut oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi, penugasan Tenaga Pendamping Profesional berdasarkan kewilayahan , Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TAPM) memiliki wilayah tugas di level Kabupaten, Tenaga Pendamping Desa (PD) memiliki wilayah tugas di level Kecamatan, dan Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD) memiliki wilayah tugas di level antar Desa dalam kecamatan, sehingga kompetensi yang dibutuhkan Tenaga Pendamping Desa adalah kemampuan untuk melakukan koordinasi, kolaborasi dan sinergitas

dengan Pemerintah Kecamatan, kemampuan Managerial pengelolaan, pembinaan dan mentoring kepada Tenaga Pendamping Profesional di level bawahnya, kemampuan advokasi penanganan masalah di wilayah pendampingannya.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti pada Tenaga Pendamping Profesional, tuntutan kompetensi yang dibutuhkan masih belum maksimal, terdapat beberapa masalah yang ada yaitu kurang maksimalnya koordinasi dan kolaborasi yang dilakukan Tenaga Pendamping Desa dengan Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas desa, rendahnya kinerja Tenaga Pendamping Desa di level Kecamatan maupun Tenaga Pendamping Lokal Desa di level desa sesuai evaluasi kinerja yang diberikan oleh Koordinator kabupaten yang berarti kurang terpenuhinya tuntutan dalam pencapaian kinerja yang diharapkan, kurangnya intensitas kegiatan pelatihan kerja dan pengembangan kapasitas yang memadai terhadap Tenaga Pendamping Desa untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh Pemerintah serta kurangnya motivasi dan komitmen diri Tenaga Pendamping Desa dalam upaya meningkatkan kinerja dan kapasitas diri secara mandiri (pembelajaran mandiri) maupun upaya mengembangkan inisiatif dan inovasi dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya serta masih banyaknya Tenaga Pendamping Desa yang belum mengikuti Sertifikasi Kompetensi dari Badan Sertifikasi Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang**

Bedagai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

Tabel 1 1 Hasil Pra survey Kompetensi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	(Pengetahuan) Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang regulasi dan kebijakan desa.	6	4
2	(Pengalaman Kerja) Saya belajar dari pengalaman kerja masa lalu untuk memperbaiki kinerja saat ini.	5	5
3	(Kecakapan Teknis) Saya dapat menyelesaikan tugas teknis tanpa banyak bantuan dari orang lain.	5	5
4	(Kepribadian) Saya menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.	7	3
5	(Sikap Kerja) Saya memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas harian.	6	4

Hasil Pra-Survey mengungkapkan beberapa temuan yang berkaitan dengan Kompetensi Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai.

1. Pengetahuan

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengetahuan yang cukup baik tentang regulasi dan kebijakan desa, meskipun masih terdapat sebagian yang belum sepenuhnya memahami hal tersebut secara optimal.

2. Pengalaman Kerja

Sebagian responden merasa bahwa pengalaman kerja yang dimiliki di masa lalu telah membantu mereka dalam meningkatkan kinerja saat ini, namun terdapat pula

responden yang belum mampu memanfaatkan pengalaman tersebut secara maksimal.

3. Kecakapan Teknis

Dari sisi kecakapan teknis, beberapa responden mampu menyelesaikan tugas tanpa banyak bantuan dari orang lain, tetapi masih ada yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas teknis secara mandiri.

4. Kepribadian

Mayoritas responden menunjukkan kepribadian yang positif dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka sebagai tenaga pendamping desa.

5. Sikap Kerja

Sebagian besar responden memiliki sikap kerja yang baik dengan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas harian, meskipun terdapat sebagian kecil yang merasa kurang termotivasi.

Tabel 1 2 Hasil Pra survey Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	(Partisipasi Peserta) Pelatihan terhadap Tenaga Pendamping Desa dilaksanakan secara berkala dan sesuai kebutuhan	4	6
2	(kesesuaian Materi) Materi pelatihan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	5	5
3	(Tingkat Kesulitan Pekerjaan) Saya membutuhkan pelatihan untuk mengatasi kesulitan saya dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan	4	6
4	(Tranfer Ilmu)	6	4

	Saya dapat mentransfer ilmu yang saya peroleh dari pelatihan kepada rekan kerja atau masyarakat dan pemerintah desa		
--	---	--	--

Hasil Pra-Survey mengungkapkan beberapa temuan yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai.

1. Partisipasi Peserta

Sebagian responden merasa bahwa pelatihan terhadap Tenaga Pendamping Desa telah dilaksanakan secara berkala dan sesuai kebutuhan, sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensi dan keahlian mereka. Namun, ada juga yang merasa bahwa pelatihan belum dilakukan secara rutin atau sesuai kebutuhan, sehingga mereka kesulitan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan.

2. Kesesuaian Materi

Sebagian responden merasa bahwa materi pelatihan yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka, sehingga dapat langsung diaplikasikan dalam tugas sehari-hari. Namun, ada yang menilai bahwa materi pelatihan kurang relevan dengan tantangan pekerjaan mereka, sehingga manfaatnya tidak terlalu signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka.

3. Tingkat Kesulitan dalam Pekerjaan

Banyak responden menyatakan bahwa mereka membutuhkan pelatihan untuk mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Namun, ada pula yang merasa cukup dengan keterampilan yang mereka miliki saat ini, sehingga tidak terlalu bergantung pada pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Transfer Ilmu

Mayoritas responden mampu mentransfer ilmu yang mereka peroleh dari pelatihan kepada rekan kerja, masyarakat, atau pemerintah desa, sehingga terjadi peningkatan kapasitas di lingkungan kerja mereka. Namun, ada juga yang merasa kesulitan dalam menyebarkan ilmu yang didapatkan, sehingga manfaat pelatihan kurang maksimal dalam meningkatkan kompetensi tim mereka.

Tabel 1 3 Hasil Pra survey Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	(Peningkatan Produktivitas) saya merasa lebih produktif setelah mengikuti pelatihan atau pendampingan tambahan	7	3
2	(tingkat Kehadiran) Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam menjalankan tugas saya	4	6
3	(Stabilitas Karyawan) Saya memiliki stabilitas kerja yang baik dan jarang mengalami stres berlebihan dalam pekerjaan	3	7
4	(Berkurangnya Kegelisahan) Saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas setelah mendapatkan bimbingan	7	3
5	(Kerja Keras) Saya merasa bahwa kerja keras saya berkontribusi pada peningkatan kinerja saya	6	4

Hasil Pra-Survey mengungkapkan beberapa temuan yang berkaitan dengan Motivasi Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai.

1. Peningkatan produktivitas

Mayoritas responden merasa lebih produktif setelah mengikuti pelatihan atau pendampingan tambahan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih

percaya diri dan terampil. Namun, ada pula yang merasa bahwa pelatihan belum memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas mereka, sehingga mereka masih memerlukan pengembangan keterampilan lebih lanjut.

2. Tingkat kehadiran

Sebagian besar responden memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dan tanpa hambatan. Namun, ada juga yang menghadapi kendala dalam mempertahankan tingkat kehadiran yang stabil, sehingga tugas-tugas mereka terkadang mengalami keterlambatan atau terbengkalai.

3. Stabilitas karyawan

3 responden merasa memiliki stabilitas kerja yang baik dan jarang mengalami stres berlebihan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus. Namun, 7 lainnya sering mengalami tekanan dalam pekerjaan, sehingga stabilitas kerja mereka terganggu dan berdampak pada produktivitas mereka.

4. Berkurangnya kegelisahan

Sebagian besar responden merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas setelah mendapatkan bimbingan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang dan yakin. Namun, ada yang masih merasa kurang percaya diri meskipun telah mendapatkan bimbingan, sehingga mereka memerlukan pendekatan lain untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka.

5. Kerja keras

Sebagian besar responden merasa bahwa kerja keras mereka berkontribusi

pada peningkatan kinerja, sehingga mereka termotivasi untuk terus berusaha dengan maksimal. Namun, ada pula yang merasa bahwa kerja keras mereka belum memberikan hasil yang signifikan, sehingga mereka masih mencari cara yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1 4 Hasil Pra survey Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	(Kualitas Kerja) Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	9	1
2	(Kuantitas Kerja) Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target jumlah yang ditentukan.	6	4
3	(Efisiensi Waktu) Saya menggunakan waktu kerja secara optimal dan tidak banyak terbuang.	6	4
4	(Kemampuan Kerja Sama) Saya mampu bekerjasama dalam tim dengan sesama tenaga pendamping dan aparat desa.	7	3

Hasil Pra-Survey mengungkapkan beberapa temuan yang berkaitan dengan Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai.

1. Kualitas Kerja

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai standar yang ditetapkan, namun masih ada beberapa yang merasa kualitas pekerjaannya belum optimal dan membutuhkan peningkatan.

2. Kuantitas Kerja

Sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan volume

pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, meskipun terdapat sebagian kecil yang merasa beban kerja yang diterima masih sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

3. Efisiensi Waktu

Mayoritas responden mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas, namun ada pula yang mengalami kendala dalam manajemen waktu sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu.

4. Kemampuan Kerja Sama

Sebagian besar responden menunjukkan kemampuan kerja sama yang baik dalam tim, termasuk dalam berkomunikasi dan menyelesaikan tugas bersama, walaupun masih ada beberapa yang merasa kurang nyaman dalam bekerja secara kelompok.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Masih lemahnya Kompetensi Tenaga Pendamping Desa dalam melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa, hal ini dilihat dari sulitnya Tenaga Pendamping Desa dalam melakukan koordinasi dan kolaborasi dengan Pemerintah Kecamatan dan Desa;
- 2) Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan oleh Pemerintah, yang mengakibatkan Tenaga Pendamping Desa tidak mampu meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kinerja dan kemampuannya;

- 3) Kurangnya motivasi Tenaga Pendamping Desa untuk memaksimalkan kinerja dan kapasitas diri hal ini terlihat dari rendahnya aktifitas kegiatan inisiatif, inovasi serta peningkatan kapasitas mandiri dalam laporan Daily Report Pendamping (DRP);
- 4) Kinerja Tenaga Pendamping Desa kurang maksimal dilihat dari hasil evaluasi kinerja yang tercantum pada laporan Daily Report Pendamping (DRP) dengan Grade B.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor kompetensi, pelatihan kerja dan motivasi Tenaga Pendamping Desa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai ?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai?
5. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Tenaga Pendamping

Desa Kab. Serdang Bedagai?

6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa melalui motivasi sebagai variabel intervening Kab.serdang Bedagai?
7. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa melalui motivasi sebagai variabel intervening Kab.serdang Bedagai ?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab.serdang Bedagai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab.serdang Bedagai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mottivasi terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab.serdang Bedagai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Tenaga Pendamping Desa Kab.serdang Bedagai
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap Motivasi Tenaga Pendamping Desa Kab.serdang Bedagai
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa melalui motivasi sebagai variabel intervening Kab.serdang Bedagai
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa melalui motivasi sebagai variabel

intervening Kab.serdang Bedagai.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian- penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Kinerja Tenaga Pendamping Desa

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Tenaga Pendamping desa

Kinerja merupakan ukuran pencapaian hasil dalam melaksanakan tugas tertentu, sedangkan kinerja perusahaan mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis. (Nurjaya, 2021). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan, berdasarkan kompetensi, pengalaman, dedikasi, dan waktu; dalam banyak organisasi, performa individu karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan organisasi. (Aginta dkk, 2021).

Kinerja, yang juga disebut sebagai performa, mencakup prestasi kerja, pelaksanaan tugas, pencapaian hasil, serta unjuk kerja atau penampilan dalam suatu organisasi. Kinerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas karena menjadi indikator utama dalam menilai upaya pencapaian tingkat produktivitas yang optimal. Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau proses pencapaian yang dicapai karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan. (Simamora dkk, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan fungsinya berdasarkan standar, sasaran, dan indikator, yang dapat diukur melalui efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, serta kepatuhan terhadap aturan, di mana pada tingkat individu mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan pada tingkat organisasi

menunjukkan pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi.

Kinerja adalah hasil dari pencapaian kerja atau output seorang pegawai berdasarkan jumlah dan mutu yang ditargetkan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Jufrizen, 2018)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai, mencerminkan pencapaian serta pelaksanaan tugas individu atau kelompok sesuai permintaan atasan, yang bergantung pada kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. (Lesmana & Farisi, 2021).

Selain itu, kinerja Tenaga Pendamping Desa harus dievaluasi untuk memastikan tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Evaluasi ini bertujuan menilai hasil kerja secara sistematis, sehingga penilaian menjadi lebih mendalam dan akurat. Dengan evaluasi yang baik, pemerintah desa dapat memahami kebutuhan Tenaga Pendamping Desa dalam menjalankan tugas serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Evaluasi ini dilakukan secara berjenjang, mulai dari level pusat hingga daerah, guna menjamin efektivitas dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas mereka. (Mulkan, 2024).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Tenaga Pendamping Desa adalah bahwa mereka berperan penting dalam mendampingi pemerintah desa dan masyarakat dalam pembangunan desa. Kinerja mereka harus dievaluasi secara sistematis untuk memastikan efektivitas, transparansi, serta mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi ini juga membantu mengidentifikasi kebutuhan dan perbaikan yang diperlukan agar tugas mereka lebih baik.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Pendamping desa

Menurut Aulia, 2021, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Pendamping Desa yaitu :

- 1) Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai, serta menekankan perilaku produktif yang harus dimiliki dan diterapkan seseorang agar mencapai prestasi dalam pekerjaannya.
- 2) Pelatihan merupakan aktivitas yang bertujuan membentuk dan membekali karyawan dengan keterampilan, kompetensi, wawasan, dan sikap kerja agar sesuai dengan harapan perusahaan.
- 3) Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang akibat inspirasi, semangat, dan keinginan kuat untuk menjalankan aktivitas dengan tulus, antusias, dan penuh dedikasi. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehingga hasil yang dicapai lebih baik dan berkualitas.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Menurut (Efendi 2021), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja Tenaga Pendamping Desa saat ini atau masa lalu dengan membandingkannya dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penilaian kinerja digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengukur nilai dan kemampuan dalam mencapai tujuan. Metode ini berfungsi untuk mengevaluasi, menentukan sasaran, dan mengidentifikasi aspek-aspek penting dalam kinerja. Agar hasil evaluasi lebih akurat, penilaian harus dilakukan secara rutin, misalnya setiap tiga bulan sekali, dengan memperhatikan berbagai

faktor yang mungkin terlewat. Dengan demikian, organisasi dapat mengidentifikasi keunggulan, meningkatkan pemeringkatan kinerja, serta menggunakan instrumen yang efektif bagi masyarakat.

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi rutin untuk mengukur kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan, sehingga organisasi dapat menilai keunggulan kinerja dan meningkatkan produktivitas.

2.1.1.4. Tujuan Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Menurut Buchari (2015) Tujuan kinerja pendamping desa yaitu :

1. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas pemerintahan desa.
2. Mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan
3. Meningkatkan sinergi program pembangunan antar sektor
4. Mengoptimalkan aset lokal desa

2.1.1.5. Manfaat Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Menurut Robbins (2022) manfaat Kinerja Tenaga Pendamping Desa yaitu:

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia
2. Pengembangan ekonomi desa
3. Peningkatan kapasitas pemerintahan dan lembaga desa
4. Pengorganisasian kelompok masyarakat

2.1.1.6. Indikator Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Agar suatu organisasi atau perusahaan dapat berkembang, dibutuhkan pegawai yang berkualitas dengan kinerja yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Anwar (2020), Kinerja seseorang dapat dinilai melalui berbagai indikator, seperti :

1. kesetiaan yang mencerminkan ketulusan dan komitmen
2. prestasi sebagai hasil pencapaian dalam pekerjaan
3. kejujuran yang menunjukkan integritas dalam bertindak.
4. kerja sama dalam tim
5. prakarsa dalam mengambil inisiatif
6. kecakapan dalam menyelesaikan tugas
7. tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban juga menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja.

Menurut Torang (2022) kinerja dapat diukur melalui

1. kualitas kerja, yang mencakup tingkat kesalahan dan kecermatan
2. kuantitas pekerjaan yang dihasilkan
3. efisiensi dalam penggunaan waktu
4. serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan aspek utama dalam pekerjaan, karena menjadi dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik, mencapai target, serta memenuhi harapan, sekaligus mencerminkan karakteristik perilaku yang mencakup kepribadian, kekuatan, kecerdasan, keahlian, dan pengalaman, yang kemudian terefleksikan dalam cara kerja yang sistematis, terukur, serta berintegritas. (Rohmat, 2020).

Menurut (Arief & Nisak, 2022) Kompetensi merupakan karakteristik

yang menentukan efisiensi kerja individu berdasarkan hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Tingkat kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga berimplikasi langsung pada perencanaan sumber daya manusia. Pengaruh kompetensi dalam aspek pengetahuan dan keterampilan menjadi faktor utama yang mencerminkan kualitas karyawan, di mana sebagian besar karakteristik ini tampak nyata dan relatif mudah diidentifikasi dalam lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik individu yang berperan penting dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan langsung dengan efisiensi kerja serta produktivitas. Selain itu, kompetensi juga mencerminkan kepribadian, pengalaman, dan integritas karyawan, yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi mencerminkan wawasan, keahlian, dan perilaku spesifik dalam suatu bidang profesi, yang menjadi tanda khas seorang profesional. Menurut Wibowo (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Keyakinan Dan Nilai Nilai

Dalam kompetensi, keyakinan adalah kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, sedangkan nilai-nilai adalah prinsip yang membimbing sikap dan etika kerja.

2) Keterampilan

Keterampilan dalam kompetensi adalah kemampuan praktis yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien.

3) Pengalaman

Pengalaman adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui praktik dan keterlibatan langsung dalam suatu pekerjaan atau bidang tertentu.

4) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian adalah sifat dan sikap individu yang memengaruhi cara mereka bekerja, beradaptasi, dan berinteraksi dalam lingkungan profesional, seperti disiplin, tanggung jawab, kreativitas, dan kerja sama.

5) Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang berusaha mencapai kinerja terbaik, meningkatkan keterampilan, dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

6) Isu emosional

Isu emosional mengacu pada faktor-faktor emosional, seperti stres, kepercayaan diri, dan ketahanan mental, yang dapat memengaruhi kinerja, pengambilan keputusan, serta interaksi seseorang dalam lingkungan kerja.

7) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kapasitas seseorang dalam berpikir, menganalisis, memecahkan masalah, dan membuat keputusan secara logis dan efektif dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam

lingkungan kerja yang membentuk perilaku, etos kerja, serta standar kompetensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3. Tujuan Kompetensi

Menurut Nurianna (2021) tujuan kompetensi yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan di bidang kognitif
2. Mengasah bakat, minat, dan kemampuan
3. Mengajarkan norma norma untuk mempraktikkan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Memperbaiki sikap individu

2.1.2.4. Manfaat Kompetensi

Menurut Bambang (2024) Manfaat kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Dapat dipakai sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi pada perubahan yang terjadi
4. Memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai nilai prganisasi.

2.1.2.5. Jenis Jenis Kompensasi

Agar organisasi dapat memahami bagaimana karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, organisasi dapat menganalisis melalui beberapa jenis kompetensi menurut (Ansar, 2021) sebagai berikut:

- 1) Kompetensi inti (core competencies) merupakan dasar strategi organisasi yang mencakup elemen perilaku penting, seperti orientasi terhadap kualitas dan hasil.
- 2) Kompetensi kepemimpinan (leadership/ managerial competencies) berkaitan

dengan kemampuan dalam memimpin organisasi serta mengelola sumber daya manusia.

- 3) Kompetensi fungsional (functional competencies) mencakup keterampilan spesifik yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau profesi secara efektif.

2.1.2.6. Indikator Kompetensi

Menurut (Robbins, 2022) Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (skill), kemampuan yang mencerminkan sistem atau urutan perilaku yang berkaitan dengan pencapaian tujuan kerja, di mana seseorang mampu melaksanakan tugas sesuai standar dan target perusahaan.
2. Pengetahuan (knowledge), informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu dan menjadi dasar pemahaman terhadap ilmu yang relevan dengan pekerjaannya.
3. Konsep diri (Sikap), mencerminkan profesionalisme, rasa percaya diri, serta keyakinan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan.
4. Sifat (Traik), Sifat atau karakteristik individu yang relatif tetap akan memengaruhi cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya.
5. Motif adalah dorongan yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang sehingga mengarahkan perilaku menuju tujuan tertentu.

Adapun Menurut Soeprihanto (2001), indikator kompetensi meliputi:

1. Pengetahuan
2. Pengalaman kerja
3. Kecakapan teknis

3. Kepribadian

4. sikap kerja

2.1.3. Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, wawasan, dan kompetensi individu dalam bidang tertentu. Melalui metode pembelajaran seperti teori, praktik, serta pengalaman langsung, pelatihan membantu peserta dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja, pendidikan, dan pengembangan diri, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas individu. Melalui pelatihan, seseorang dapat meningkatkan keterampilan profesional, beradaptasi dengan teknologi baru, serta menguasai kemampuan khusus yang relevan dengan bidang atau profesinya. Pelatihan adalah upaya sistematis yang dirancang dan dilaksanakan untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap, serta keterampilan kepada individu, sehingga dapat memperkuat dan mengembangkan potensi diri serta mendorong perubahan positif dalam kehidupan dan pekerjaan. (Iswan, 2021).

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kompetensi individu, baik dalam konteks profesional maupun pengembangan diri, yang dapat diselenggarakan oleh masyarakat atau organisasi.

2.1.3.2. Faktor Faktor yang mempengaruhi pelatihan Kerja

Faktor yang mempengaruhi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan

untuk para karyawan menurut pendapat dari (Kosdianti dan Sunardi, 2021):

1. Perbedaan individu karyawan

Setiap karyawan memiliki latar belakang, kemampuan, pengalaman, dan gaya belajar yang berbeda, sehingga efektivitas pelatihan dapat bervariasi antar individu.

2. Hubungan dengan analisis jabatan

Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tertentu agar keterampilan yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari-hari.

3. Motivasi

Semakin tinggi motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan, semakin besar kemungkinan mereka memahami dan mengaplikasikan materi yang diberikan.

4. Partisipasi aktif

Pelatihan akan lebih efektif jika peserta aktif dalam berdiskusi, bertanya, dan berlatih secara langsung dibanding hanya menjadi pendengar pasif.

5. Seleksi aktif

Pemilihan peserta yang benar-benar membutuhkan pelatihan akan membantu memastikan bahwa pelatihan diberikan kepada individu yang bisa memanfaatkannya secara maksimal.

6. Seleksi instruktur

Kualitas dan kompetensi instruktur sangat menentukan keberhasilan pelatihan. Instruktur harus memiliki pengalaman, keterampilan mengajar, serta pemahaman mendalam tentang materi yang diajarkan.

7. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan harus disertai dengan program pengembangan yang berkelanjutan agar keterampilan yang diperoleh tidak hanya digunakan dalam jangka pendek tetapi juga membantu pertumbuhan karier karyawan.

Syahputra dan Tanjung (2020) juga berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/pelatih
3. Materi yang diberikan dalam pelatihan
4. Lokasi dilaksanakannya pelatihan
5. Lingkungan pelatihan
6. Waktu pelatihan

Kesimpulannya, keberhasilan pelatihan karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan individu, motivasi, partisipasi, serta pemilihan instruktur dan peserta yang tepat. Selain itu, aspek seperti materi, lokasi, lingkungan, dan waktu pelatihan juga berperan penting dalam efektivitasnya. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat memastikan bahwa pelatihan berjalan optimal dan memberikan manfaat bagi karyawan serta organisasi.

2.1.3.3. Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja

1. Tujuan Pelatihan

Menurut Simarmata, et al. (2021), tujuan pelatihan adalah :

Pelatihan memiliki berbagai tujuan. pelatihan dapat meningkatkan kesadaran diri, keterampilan dalam satu atau lebih bidang keahlian, serta

motivasi untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik.

2. Manfaat Pelatihan

Menurut Simarmata et al. (2021), manfaat pelatihan bagi karyawan mencakup peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, pengembangan diri dan rasa percaya diri, serta peningkatan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan sikap. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan pengakuan terhadap pencapaian individu. Sementara itu, bagi perusahaan, pelatihan berperan dalam meningkatkan profitabilitas, menanamkan sikap positif terhadap orientasi keuntungan, serta memperbaiki pengetahuan kerja dan keterampilan karyawan agar lebih produktif dan efisien.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses yang terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pelatihan, terdapat beberapa komponen utama yang menentukan efektivitasnya, antara lain instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi yang diberikan, metode pelatihan yang digunakan, tujuan yang ingin dicapai, serta sasaran pelatihan yang ditetapkan. Ada beberapa indikator penting didalam pelatihan menurut (Bandura, 2020):

1. partisipasi peserta dalam pelatihan
2. kesesuaian materi dengan kebutuhan
3. tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi setelah pelatihan
4. serta sejauh mana transfer pengalihan ilmu dapat diterapkan dalam pekerjaan.

Sementara itu, Hartono dan Mauli (2020) menambahkan bahwa terdapat enam

indikator pelatihan yang perlu diperhatikan agar pelatihan kerja berjalan optimal, Indikator tersebut meliputi:

1. pengarahan pelatihan yang tepat sasaran dan tidak bertele-tele
2. pemilihan peserta yang sesuai dengan syarat dan kebutuhan pelatihan
3. minat peserta dalam mengikuti pelatihan
4. kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan perusahaan
5. pengenalan materi sebelum pelatihan dimulai
6. serta ketersediaan alat atau fasilitas yang mendukung keberhasilan pelatihan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah faktor krusial yang memengaruhi tindakan seseorang, termasuk dalam konteks pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2014), motivasi merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan individu dalam bekerja, dengan tujuan yang selaras dengan kepentingan organisasi. Motivasi yang kuat sangat dibutuhkan oleh pegawai, karena dengan adanya dorongan yang tepat, mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Robbins (2013), motivasi adalah keinginan untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana usaha tersebut dapat memenuhi berbagai kebutuhan individu. Sementara itu, Malthis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak demi mencapai suatu tujuan.

Gray dkk. (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dapat berasal dari dalam maupun luar diri individu, yang menimbulkan antusiasme serta ketekunan dalam menjalankan suatu aktivitas. Kompleksitas motivasi ini menyebabkan munculnya berbagai pendapat mengenai definisinya. Sutrisno (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, sehingga sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku individu.

Manullang (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu. Senada dengan itu, Winardi (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan secara mandiri maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor tersebut dapat berupa imbalan moneter maupun nonmoneter, yang berpengaruh terhadap kinerja individu, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang memengaruhi proses perilaku manusia dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi terdiri dari beberapa elemen utama, yaitu aspek yang membangkitkan semangat, mengarahkan tindakan, mempertahankan konsistensi, serta adanya tujuan yang ingin dicapai.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan pegawainya. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, perlu dipahami tujuan utama dari motivasi itu sendiri. Secara umum, motivasi bertujuan untuk mendorong seseorang agar memiliki keinginan dalam melakukan suatu tindakan,

sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Ishak Arief (2004), manfaat motivasi kerja antara lain adalah menciptakan semangat kerja yang tinggi, sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, bekerja dengan individu yang termotivasi memungkinkan tugas dapat diselesaikan dengan baik, sesuai standar yang ditetapkan dan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Danang (2013), tujuan motivasi meliputi:

1. Meningkatkan semangat dan antusiasme kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral serta kepuasan dalam bekerja.
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
4. Mempertahankan loyalitas serta stabilitas karyawan.
5. Meningkatkan disiplin dan menekan angka ketidakhadiran.
6. Membangun lingkungan kerja yang harmonis.
7. Mendorong kreativitas serta partisipasi dalam pekerjaan.
8. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Sementara itu, Hasibuan (2010) menekankan bahwa tujuan motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan pegawai.
2. Meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja.
3. Menjaga stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin dalam bekerja.
5. Mendorong loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan pegawai.
6. Menanamkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar tetap bersemangat dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap tindakan motivasi

memiliki tujuan tertentu, dan semakin jelas tujuan yang ingin dicapai, semakin efektif pula cara yang digunakan dalam memberikan motivasi.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi berperan sebagai dorongan yang membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja secara efektif guna mencapai tujuan tertentu. Untuk memahami bagaimana motivasi terbentuk, perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Para ahli mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Menurut Manullang (2013), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi:

- 1) Keberhasilan dalam pekerjaan: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai hasil yang baik serta mengapresiasi pencapaian mereka.
- 2) Pengakuan: Bentuk penghargaan dari pemimpin, seperti bonus atau pujian, dapat meningkatkan motivasi.
- 3) Pekerjaan itu sendiri: Pemimpin harus dapat membuat karyawan memahami pentingnya tugas mereka agar tidak merasa bosan.

Menurut Herzberg (2010), faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor pemuas (motivation factors): Terkait dengan kepuasan kerja, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, peluang pengembangan karier, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 2) Faktor pemelihara (maintenance factors) atau hygiene factors: Berkaitan dengan kebutuhan dasar, seperti gaji, kondisi kerja, kepastian pekerjaan,

hubungan dengan atasan, serta berbagai tunjangan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan tingkat absensi serta turnover karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor internal (intrinsik), yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu, serta faktor eksternal (ekstrinsik), yaitu pengaruh dari lingkungan kerja dan organisasi. Kombinasi kedua faktor ini menentukan tingkat motivasi seseorang dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan faktor utama yang menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab. Tingkat motivasi karyawan dapat diidentifikasi melalui semangat kerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Netisemito (2010), indikator motivasi kerja meliputi:

1. Peningkatan Produktivitas Karyawan

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tidak menunda pekerjaan, serta menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa aspek

2. Rendahnya Tingkat Absensi

Tingkat absensi yang rendah menunjukkan semangat kerja yang tinggi, yang ditandai dengan minimnya ketidakhadiran karyawan. Usaha untuk Maju

3. Stabilitas Karyawan

Semakin rendah tingkat keluar-masuk karyawan, semakin tinggi semangat

kerja mereka. Jika karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan, mereka cenderung bertahan lebih lama.

4. Berkurangnya Kegelisahan

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih tenang dan tidak mudah gelisah. Kegelisahan dapat terlihat melalui keluhan atau ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk produktivitas, tingkat kehadiran, loyalitas terhadap perusahaan, serta faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan ketekunan dalam menjalankan tugas.

2.1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil sintesis dari berbagai teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai hubungan antar variabel. Kerangka ini mencakup variabel bebas (X), variabel terikat (Y), serta variabel intervening (Z) yang dianggap memiliki keterkaitan atau pengaruh satu sama lain.

2.1.5.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Tenaga pendamping Desa dengan kompetensi tinggi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugasnya, cenderung bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Kompetensi Tenaga pendamping Desa umumnya diperoleh melalui pengalaman kerja di bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu. Semakin lama seseorang bekerja di bidang yang sama dalam jangka waktu tertentu. Semakin lama seseorang bekerja di bidang yang sama, semakin terampil dan cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Simanjuntak (2005)

mengungkapkan bahwa semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin mahir dan cepat ia menyelesaikannya. Selain itu, semakin beragam pekerjaan yang dilakukan seseorang, semakin luas pengalaman yang diperoleh, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh taufik dkk (2019), Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja ini dikarenakan kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. semakin tinggi kompetensi, semakin baik pula kinerja yang mereka capai.

2.1.5.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Pelatihan kerja merupakan salah satu metode untuk meningkatkan kinerja Tenaga pendamping Desa sekaligus menjadi faktor utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelatihan kerja, Tenaga pendamping Desa dapat memperoleh kompetensi, keterampilan, dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Pelatihan kerja mencakup berbagai aspek, seperti pembinaan, pemberian materi pelatihan, serta program-program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas individu dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik dkk (2017) Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka terhadap tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, hasil uji statistik menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan

2.1.5.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperkuat dengan sikap kerja serta penerapannya dalam menjalankan tugas di tempat kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong utama dalam perilaku individu saat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngatemin dan Arumwanti (2013) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar pula motivasi kerjanya. Sementara itu, penelitian Sihabudin (2016) juga menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dengan tingkat signifikansi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat serta saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.5.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Andrew (2022), pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan tertentu. Sementara itu, Sutrisno menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang membuat seseorang melakukan suatu aktivitas. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai dorongan dalam perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dkk. (2015) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, semakin tinggi pula tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, Raharjo dkk. (2014) juga menemukan bahwa pelatihan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang efektif dapat menjadi salah satu faktor utama dalam membangun motivasi yang tinggi di dalam perusahaan.

2.1.5.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Menurut Rivai (2011), motivasi berperan sebagai pendorong bagi karyawan agar mereka mampu bekerja lebih giat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa penelitian yang mendukung hal ini antara lain dilakukan oleh Lesmana (2019), Jufrizen (2017), Hasibuan & Silvia (2019), Fransiska & Tupti (2020), serta Rizal & Radiman (2019). Selain itu, penelitian dari Andayani & Tirtayasa (2020), Hidayat et al. (2020), dan Farisi et al. (2020) juga membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih produktif, disiplin, dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

2.1.5.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja tenaga pendamping desa Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

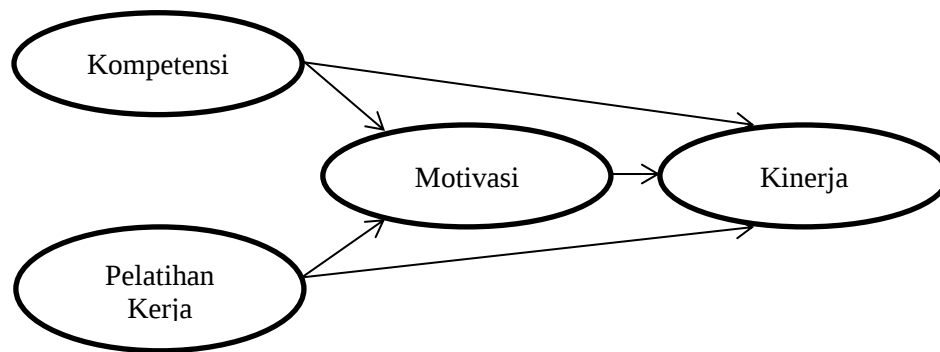
Kinerja dapat dipengaruhi oleh Kompetensi dengan motivasi variabel penghubungnya. Kompetensi juga dapat memengaruhi kinerja melalui motivasi. Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang menentukan kualitas kinerja Tenaga Pendamping Desa, di mana tingkat motivasi yang tinggi berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, sudah sewajarnya motivasi kerja diberikan kepada setiap tenaga pendamping desa. Dengan adanya motivasi yang memadai, tenaga pendamping desa akan terdorong untuk berprestasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ahmat dkk,2024).

2.1.5.7. Pengaruh pelatiha kerja Terhadap Kinerja tenaga pendamping desa Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Khan (2012) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap Kinerja tenaga pendamping desa Dengan Motivasi. Semua organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka harus fokus pada pelatihan kerja karena juga memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Jika motivasi meningkat, kinerja individu diharapkan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan memungkinkan untuk memaksimalkan potensi tenaga pendamping desa untuk mencapai tujuan organisasi, juga berdampak besar pada sistem motivasi tenaga pendamping desa.

Tanpa pengetahuan dan pelatihan kerja, pendamping desa yang paling termotivasi akan dengan cepat menjadi depresi, frustrasi dan tidak produktif

(Asim, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Kab Serdang Bedagai

2.1.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi terhadap kemungkinan jawaban dari permasalahan penelitian yang sedang dikaji. Berdasarkan ruang lingkup, perumusan isu, serta konsep dasar yang telah dijabarkan, maka dugaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab Serdang Bedagai
- 2) Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab Serdang Bedagai
- 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab Serdang Bedagai
- 4) Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Tenaga Pendamping Desa Kab Serdang Bedagai
- 5) Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Tenaga Pendamping Desa Kab Serdang Bedagai

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab
Serdang Bedagai

- 6) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab
Serdang Bedagai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening
- 7) Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab
Serdang Bedagai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan berorientasi pada keterkaitan variabel. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif bertujuan untuk memahami korelasi antara dua atau lebih variabel dengan menguraikan suatu fenomena melalui pengumpulan data menggunakan survei atau kuesioner. Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk numerik untuk dianalisis secara statistik dan kemudian dirumuskan kesimpulannya. Sugiyono (2018) juga menyatakan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan alat penelitian, serta mengolah data secara numerik guna memverifikasi hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi Kompetensi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Motivasi (Z), dan Kinerja TPP (Y).

3.2. Devinisi Operasional Variabel

Penjelasan spesifik mengenai variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut faktor-faktor yang diteliti. Penelitian ini mencakup tiga jenis faktor utama, yaitu variabel penyebab (independen), variabel perantara (intervening), dan variabel hasil (dependen). Dalam kajian ini, terdapat beberapa penjelasan mengenai faktor yang diteliti, antara lain:

3.2.1. Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang diperoleh tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya berdasarkan standar tertentu yang berlaku sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Efisiensi Waktu
4	Kemampuan Kerjasama

Sumber : (Anwar, 2020)

3.2.2. Kompetensi (X1)

Menurut Wibowo (2019) Kompetensi merupakan kapasitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang bertumpu pada keahlian serta wawasan, serta diperkuat oleh etos kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan itu.

Tabel 3.2 Indikator Kompetensi

No	Indikator
1	Pengetahuan
2	Pengalaman Kerja
3	Kecakapan Teknis
4	Kepribadian
5	Sikap Kerja

Sumber : (Soeprihanto, 2001)

3.2.3. Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana, 2022).

Tabel 3.3 Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator
1	Partisipasi Peserta
2	Kesesuaian Materi
3	Tingkat Kesulitan Pekerjaan
4	Transfer ilmu

Sumber : (Bandura, 2020)

3.2.4. Motivasi (Z)

Winardi (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan potensial dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan secara mandiri maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor tersebut dapat berupa imbalan moneter maupun nonmoneter, yang berpengaruh terhadap kinerja individu, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Tabel 3.4 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Peningkatan Produktivitas
2	Tingkat Kehadiran
3	Stabilitas Karyawan
4	Berkurangnya Kegelisahan

Sumber : (Netisemito, 2010)

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian adalah objek sebuah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kab Serdang Bedagai.

2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pembuatan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposaal											■	■	■	■										
4	Seminar Proposal														■										
5	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi																			■	■	■			
7	Sidang Meja Hiiiau																					■			

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok penelitian yang menjadi fokus kajian. Populasi dapat diartikan sebagai cakupan studi yang terdiri dari entitas penelitian dengan ciri dan atribut tertentu yang telah ditetapkan sebagai objek kajian untuk dianalisis dan dirumuskan kesimpulannya. Dalam penelitian ini, Subjek yang diteliti adalah pegawai Kementerian Desa sebagai Tenaga Pendamping Profesional Kab. Serdang Bedagai berjumlah 109 Orang. Mengingat cakupan penelitian yang kecil, metode sensus diterapkan, di mana seluruh individu dalam kelompok penelitian diikutsertakan sebagai partisipan, dan semuanya merupakan karyawan Dengan Ikatan Perjanjian Kerja.

Tabel 3.6 Populasi

No	Bidang Pekerjaan	Populasi
1	Pendamping Desa tingkat Kabupaten	6
2	Pendamping Desa tingkat kecamatan	24
3	Pendamping Desa tingkat Desa	79
Jumlah		109

Sumber : hasil pengolahan data primer

3.4.2. Sampel

Sampel penelitian dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sebaliknya, non-probability sampling merupakan teknik yang tidak memberikan kesempatan yang

sama bagi seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah rumus Slovin, yang memungkinkan penentuan ukuran sampel melalui perhitungan yang sederhana. Adapun rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui dengan tingkat presisi tertentu.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N ; ukuran populasi

e ; presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut, sampel dapat dicari sebagai berikut:

$$n = \frac{109}{1 + 109 (0,1)^2} = \frac{109}{1 + 109 (0,01)} = \frac{109}{2,09} = 52,1$$

$n = 52$ orang

Tabel 3.7 Sampel

No	Bidang Pekerjaan	Sampel
1	Pendamping Desa tingkat Kabupaten	3
2	Pendamping Desa tingkat Kecamatan	11
3	Pendamping Desa tingkat Desa	38
	Jumlah	52

Sumber : hasil pengolahan data primer

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara

(Juliandi A, Irfan, 2014) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan langsung antara peneliti dan partisipan. Metode ini dapat diterapkan jika jumlah partisipan terbatas. Wawancara bertujuan untuk menggali permasalahan dalam variabel yang diteliti. Teknik ini merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada Tenaga Pendamping desa. Pendekatan wawancara digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5.2. Angket / Kuesioner

Angket merupakan metode penghimpunan data dengan menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada Tenaga Pendamping Desa, menggunakan pendekatan Likert Summated Rating (LSR) dalam format daftar periksa, di mana setiap pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3.8 Kuesioner

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : hasil pengolahan data primer

3.5.3. Studi Dokumen

Menurut (Sugiyono, 2018), studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menelaah dokumen untuk memperoleh informasi atau data yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji

3.6. Teknik Pengelolaan Data

3.6.1. Path Analysis

Penelitian ini menerapkan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang telah dirumuskan. Setiap hipotesis dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 guna mengevaluasi hubungan antar variabel. PLS merupakan metode analisis data yang tidak mensyaratkan jumlah sampel besar, sehingga tetap dapat diterapkan pada sampel di bawah 100 dengan distribusi residual tertentu. Teknik ini cocok digunakan dalam penelitian dengan teori yang masih berkembang, karena PLS mampu menghasilkan prediksi. Selain itu, PLS memungkinkan penerapan algoritma berbasis ordinary least square (OLS), yang meningkatkan efisiensi dalam proses perhitungan.

Menurut (Juliansyah, 2014) tahapan yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu:

- 1) Merancang model struktural (inner model)
- 2) Merancang model pengukuran (outer model)
- 3) Membuat diagram alur
- 4) Konversi Perubahan diagram alur ke sistem persamaan
- 5) Perhitungan koefisien jalur loading dan weight
- 6) Penilaian goodness of fit
- 7) uji hipotesis (Resampling bootstaping)

Analisis Partial Least Square (PLS) merupakan metode statistik multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel indeviden berganda (Abdillah & Hartono, 2015) Analisis pada PLS

dilakukan dengan tiga tahap :

- 1) Analisa Outer Model (Model Penilaian)
- 2) Analisa Inner Model (Model Krangka Hubungan)
- 3) Pengujian Hipotesis

3.6.1.1. Merancang Model Penilaian (outer Model)

Outer model menggambarkan bagaimana setiap blok kumpulan indikator berkaitan dengan variabel tersembunyi. Penyusunan model kerangka pengukuran mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing variabel tersembunyi, apakah bersifat refleksif atau bersifat formatif, berdasarkan definisi operasional variabel. Berdasarkan teori, riset terdahulu atau rasional Uji yang dilakukan dalam outer ini (Ghozali & Latan, 2015) , yaitu:

1. Convergent Validity. Hubungan antara nilai faktor muatan pada variabel tersembunyi dengan indikator-indikatornya. Untuk hal ini nilai 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup.
2. Discriminant Validity. Pengukuran nilai keterkaitan silang yang berguna untuk mengetahui apakah kerangka teori memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai keterkaitan silang pada kerangka teori yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai keterkaitan silang dengan kerangka teori yang lain. Nilai pengukuran $> 0,50$.
3. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability $\geq 0,7$ berarti kestabilan data tinggi.

3.6.1.2. Merancang Model kerangka Hubungan (Inner Model)

Inner Model mendeskripsikan Keterkaitan antar variabel tersembunyi berdasarkan substantive theory. Penyusunan model struktural Keterkaitan antar

variabel tersembunyi berdasarkan rumusan identifikasi masalah atau dugaan penelitian, terdiri dari:

1. Teori
2. Temuan dari Penelitian Empiris
3. Analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain
4. Normative, missal peraturan pemerintah dan undang-undang
5. Rasional Goodness of fit model diukur menggunakan nilai R-square dalam model PLS yang dievaluasi dengan melihat Q-square (Predictive Relevance) untuk model variabel. Q-square estimasi parameternya. Jika nilai Q-square > 0 model dianggap memiliki daya prediksi yang baik, sedangkan jika nilai Q-square ≤ 0 maka model dianggap memiliki relevansi prediktif yang rendah (Abdillah & Hartono, 2015).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai. Instrumen penelitian ini disusun dalam bentuk kuesioner yang memuat sejumlah pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu 8 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y), 10 pertanyaan untuk variabel kompetensi (X1), 8 pertanyaan untuk variabel Pelatihan kerja (X2), dan 10 pertanyaan untuk variabel Motivasi (Z). Kuesioner tersebut didistribusikan kepada 52 orang Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai, yang ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini. Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkat pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Ketentuan tersebut diterapkan dalam pengukuran seluruh variabel, yaitu kinerja (Y), kompetensi (X1), pelatihan kerja (X2), dan Motivasi (Z). Setiap pernyataan pada kuesioner dinilai menggunakan skala Likert dengan rentang skor

1 sebagai nilai terendah dan 5 sebagai nilai tertinggi untuk setiap respons yang diberikan oleh responden.

4.1.2. Identitas Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	32	62%
2	Perempuan	20	38%
	TOTAL	52	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa proporsi responden terbanyak adalah laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang (62%), sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2. Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia tenaga pendamping desa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 30 tahun	2	4%
2	30-40 tahun	20	38%
3	41-50 tahun	21	40%
4	>50 tahun	9	17%
	Total	52	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia, kelompok usia 41–50 tahun merupakan kategori terbanyak dengan jumlah 21 orang (40%), sedangkan kelompok usia di bawah 30 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 2 orang (4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai berada pada rentang usia 41–50 tahun.

4.1.2.3. Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<1 tahun	3	6%
2	1-3 tahun	6	11%
3	>3 tahun	43	83%
	Total	52	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (83%). Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya berjumlah 3 orang (6%), dan 1–3 tahun sebanyak 6 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai merupakan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

4.1.2.4. Posisi Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan posisi bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Identitas Responden Berdasarkan Posisi Bekerja

No	Posisi	Jumlah	Persentase
1	Kabupaten	6	12%
2	Kecamatan	22	42%
3	Desa	24	46%
	Total	52	100%

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berasal dari posisi desa sebanyak 24 orang (46%), diikuti oleh kecamatan sebanyak 22 orang (42%), dan kabupaten sebanyak 6 orang (12%). Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini bertugas di wilayah desa.

4.1.3. Analisis Penelitian

4.1.3.1. Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai diperoleh data frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompetensi (X1) sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Variabel Kompetensi

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	25	33	63	6	12	0	0	0	0	52	100
2	14	27	31	60	7	13	0	0	0	0	52	100
3	17	33	32	61	3	6	0	0	0	0	52	100
4	17	32	30	58	5	10	0	0	0	0	52	100
5	19	37	21	40	11	21	1	2	0	0	52	100
6	18	35	24	46	10	19	0	0	0	0	52	100
7	20	38	26	50	5	10	1	2	0	0	52	100
8	18	34	30	58	4	8	0	0	0	0	52	100
9	12	23	33	63	6	12	1	2	0	0	52	100
10	11	21	28	54	12	23	1	2	0	0	52	100

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi (X1) sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang regulasi dan kebijakan desa, responden banyak menjawab setuju sebesar 63% atau sebanyak 33 orang.
2. Pengetahuan yang dimiliki mampu meningkatkan koordinasi dan kolaborasi dengan Pemerintah Daerah, Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa dalam pendampingan Desa., responden banyak menjawab setuju sebesar 60% atau sebanyak 31 orang.
3. belajar dari pengalaman kerja masa lalu untuk memperbaiki kinerja saat ini, responden banyak menjawab setuju sebanyak 61% atau sebanyak 32 orang.
4. merasa percaya diri karena sudah terbiasa dengan berbagai tugas pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 58% atau sebanyak 30 orang.
5. Bisa menyelesaikan tugas teknis tanpa banyak bantuan dari orang lain, responden banyak menjawab setuju sebesar 40% atau sebanyak 21 orang.
6. mampu menggunakan metode kerja yang tepat sesuai jenis pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 46% atau sebanyak 24 orang.
7. menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebanyak 50% atau sebanyak 26 orang.
8. mampu mengendalikan emosi dalam berbagai situasi kerja, responden banyak menjawab setuju sebesar 58% atau sebanyak 30 orang.
9. menunjukkan sikap profesional dalam melaksanakan tugas pendampingan, responden banyak menjawab setuju sebesar 63% atau sebanyak 33 orang.
10. memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas harian, responden banyak menjawab setuju sebesar 54% atau sebanyak 28 orang.

4.1.3.2. Pelatihan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada Tenaga Pendamping

Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang
Bedagai diperoleh data jawaban responden terhadap variabel Pelatihan Kerja (X2)
sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	27	30	58	8	15	0	0	0	0	52	100
2	18	35	26	50	5	10	3	5	0	0	52	100
3	15	29	32	61	3	6	2	4	0	0	52	100
4	19	37	22	42	10	19	1	2	0	0	52	100
5	17	33	26	50	6	11	1	2	2	4	52	100
6	20	38	30	58	2	4	0	0	0	0	52	100
7	19	36	30	58	3	6	0	0	0	0	52	100
8	12	23	22	42	15	29	2	4	1	2	52	100

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja (X2) sebagai berikut:

1. Selalu berpartisipasi dalam Setiap Pelatihan yang diselenggarakan, responden banyak menjawab setuju sebesar 58% atau sebanyak 30 orang.
2. Pelatihan terhadap Tenaga Pendamping Desa dilaksanakan secara berkala dan sesuai kebutuhan, responden banyak menjawab setuju sebesar 50% atau sebanyak 26 orang.
3. Materi pelatihan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 61% atau sebanyak 32 orang.
4. Topik-topik yang dibahas dalam pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab dilapangan, responden banyak menjawab setuju sebesar 42% atau sebanyak 22 orang.
5. membutuhkan pelatihan untuk mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 50% atau sebanyak 26

orang.

6. Tingkat kesulitan dalam pekerjaan berkurang setelah mengikuti pelatihan, responden banyak menjawab setuju sebesar 58% atau sebanyak 30 orang.
7. dapat mentransfer ilmu yang peroleh dari pelatihan kepada rekan kerja atau masyarakat dan pemerintah desa, responden banyak menjawab setuju sebesar 58% atau sebanyak 30 orang.
8. dapat menerapkan pengetahuan yang peroleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 42% atau sebanyak 22 orang.

4.1.3.3. Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai diperoleh data frekuensi jawaban responden terhadap variabel Motivasi (Z) sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Motivasi

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	38	27	52	5	10	0	0	0	0	52	100
2	15	30	27	52	6	12	2	4	1	2	52	100
3	18	35	26	50	7	13	0	0	1	2	52	100
4	22	42	22	42	5	10	1	2	2	4	52	100
5	7	13	23	44	19	37	2	4	1	2	52	100
6	12	23	29	56	10	19	1	2	0	0	52	100
7	20	38	26	50	6	12	0	0	0	0	52	100
8	17	33	28	54	6	11	1	2	0	0	52	100
9	19	37	26	50	7	13	0	0	0	0	52	100
10	18	35	30	57	4	8	0	0	0	0	52	100

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi (Z) sebagai berikut:

1. merasa sangat produktif dalam bekerja, selalu memiliki ide dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, responden banyak menjawab setuju sebesar 52% atau sebanyak 27 orang.
2. merasa lebih produktif setelah mengikuti pelatihan atau pendampingan tambahan, responden banyak menjawab setuju sebesar 52% atau sebanyak 27 orang.
3. memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam menjalankan tugas, responden banyak menjawab setuju sebesar 50% atau sebanyak 26 orang.
4. selalu berusaha hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, responden banyak menjawab sangat setuju sebesar 42% atau sebanyak 22 orang.
5. memiliki stabilitas kerja yang baik dan jarang mengalami stres berlebihan dalam pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 44% atau sebanyak 23 orang.
6. merasa betah dan ingin terus bekerja sebagai tenaga pendamping desa, responden banyak menjawab setuju sebesar 56% atau sebanyak 29 orang.
7. selalu berupaya meningkatkan kapasitas secara mandiri dan memperoleh bimbingan untuk meningkatkan kompetensi, responden banyak menjawab setuju sebesar 50% atau sebanyak 26 orang.
8. merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas setelah mendapatkan bimbingan, responden banyak menjawab setuju sebesar 54% atau sebanyak 28 orang.
9. merasa bahwa kerja keras berkontribusi pada peningkatan kinerja, responden banyak menjawab setuju sebesar 50% atau sebanyak 26 orang.
10. bersedia bekerja lebih dari jam kerja jika diperlukan demi menyelesaikan tugas,

responden banyak menjawab setuju sebesar 57% atau sebanyak 30 orang.

4.1.3.4. Kinerja Tenaga Pendamping desa (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada Tenaga Pendamping Desa Jl. Medan Tebing Tinggi Kec. Sei Rampah Desa Firdaus Kab. Serdang Bedagai diperoleh data frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Tenaga Pendamping desa (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Skor Kuesioner Variabel Kinerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	40	25	48	5	10	1	2	0	0	52	100
2	19	37	21	40	10	19	2	4	0	0	52	100
3	25	48	20	38	6	12	1	2	0	0	52	100
4	18	35	23	44	11	21	0	0	0	0	52	100
5	27	52	19	37	6	11	0	0	0	0	52	100
6	9	17	30	56	13	25	0	0	0	0	52	100
7	20	38	27	52	5	10	0	0	0	0	52	100
8	18	35	26	50	7	13	0	0	1	2	52	100

Sumber : hasil pengolahan data primer (2025)

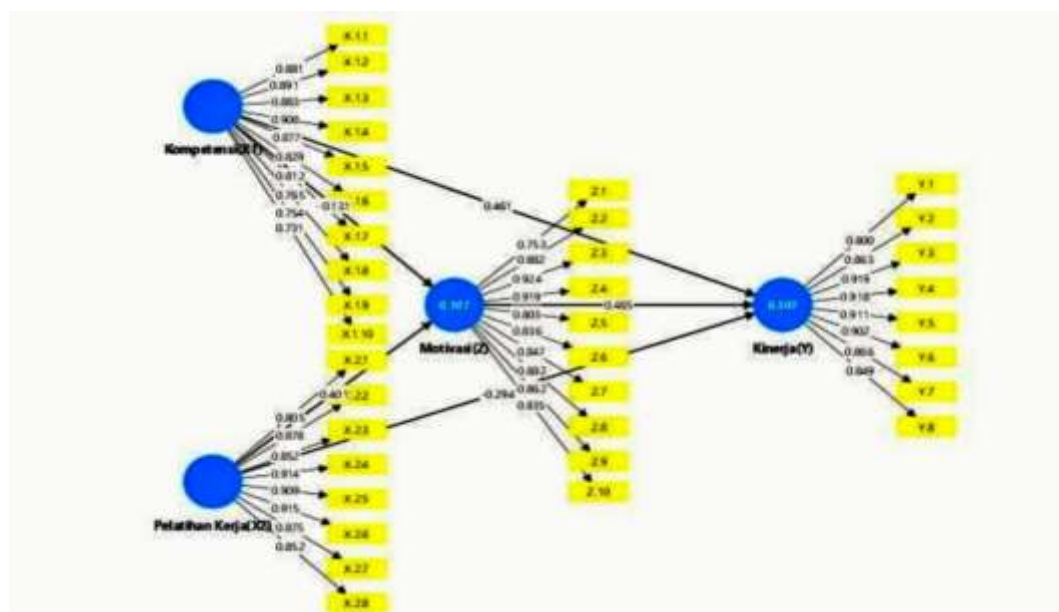
Dari tabel diatas dapat disimpulkan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja (Y) sebagai berikut:

1. memperhatikan detail dan ketelitian dalam setiap tugas yang dikerjakan, responden banyak menjawab setuju sebesar 48% atau sebanyak 25 orang.
2. jarang mengalami kesalahan atau harus diperbaiki, responden banyak menjawab setuju sebesar 40% atau sebanyak 21 orang.
3. dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target jumlah yang ditentukan, responden banyak menjawab sangat setuju sebesar 48% atau sebanyak 25 orang.
4. dapat menyelesaikan tugas tambahan tanpa mengganggu tugas utama, responden banyak menjawab setuju sebesar 44% atau sebanyak 23 orang.
5. menggunakan waktu kerja secara optimal dan tidak banyak terbuang, responden

banyak menjawab sangat setuju sebesar 52% atau sebanyak 27 orang.

6. jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden banyak menjawab setuju sebesar 56% atau sebanyak 30 orang.
7. mampu bekerjasama dalam tim dengan sesama tenaga pendamping dan aparat desa, responden banyak menjawab setuju sebesar 52% atau sebanyak 27 orang.
8. bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, responden banyak menjawab setuju sebesar 50% atau sebanyak 26 orang.

4.2. Analisis Data



Gambar 4. 1 Model Struktur PLS

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, data tersebut kemudian diubah ke dalam bentuk kuantitatif sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Data kuantitatif ini merupakan data mentah dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, data tersebut diolah dan dianalisis untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang telah diteliti. Pada bagian ini, analisis dilakukan berdasarkan deskripsi data sebelumnya yang telah

disusun, dan menjadi dasar dalam pembentukan model struktural yang dirancang sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

Analisis SEM-PLS terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dengan analisis model pengukuran (outer model) yang mencakup uji reliabilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity) serta validitas diskriminan (discriminant validity). Setelah itu, dilanjutkan dengan analisis model struktural (inner model) yang mencakup pengujian koefisien determinasi (R-square), F-square, serta pengujian hipotesis yang meliputi pengaruh langsung (direct effect), pengaruh tidak langsung (indirect effect), dan pengaruh total (total effect). Dalam metode Partial Least Square (PLS), teknik analisis ini dilakukan secara bertahap untuk memastikan keakuratan dan kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian.

4.2.1 Merancang Model Pengukuran (outer model)

Analisis model pengukuran (measurement model) atau outer model dilakukan melalui dua pengujian utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari outer model adalah untuk menentukan sejauh mana indikator-indikator dapat merepresentasikan variabel laten yang diukurnya, sehingga hubungan antara variabel laten dengan indikatornya dapat dipastikan valid dan reliabel.

4.2.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen menunjukkan bahwa indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama seharusnya memiliki hubungan atau korelasi yang kuat. Prinsip utama dalam pengujian validitas konvergen adalah bahwa setiap indikator harus memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7, serta nilai

Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur (Julinadi, 2018).

Tabel 4. 10 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,800	Valid
	Y2	0,863	Valid
	Y3	0,919	Valid
	Y4	0,918	Valid
	Y5	0,911	Valid
	Y6	0,902	Valid
	Y7	0,866	Valid
	Y8	0,849	Valid
Motivasi (Z)	Z1	0,753	Valid
	Z2	0,882	Valid
	Z3	0,924	Valid
	Z4	0,919	Valid
	Z5	0,803	Valid
	Z6	0,836	Valid
	Z7	0,847	Valid
	Z8	0,882	Valid
	Z9	0,862	Valid
	Z10	0,835	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,881	Valid
	X1.2	0,891	Valid
	X1.3	0,883	Valid
	X1.4	0,908	Valid
	X1.5	0,877	Valid
	X1.6	0,829	Valid
	X1.7	0,812	Valid
	X1.8	0,765	Valid
	X1.9	0,754	Valid
	X1.10	0,731	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,805	Valid
	X2.2	0,878	Valid
	X2.3	0,852	Valid
	X2.4	0,914	Valid
	X2.5	0,909	Valid

	X2.6	0,915	Valid
	X2.7	0,875	Valid
	X2.8	0,852	Valid

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut memenuhi syarat validitas dan dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut dapat diterima dan digunakan dalam proses analisis selanjutnya secara lebih mendalam.

Uji reliabilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability. Suatu item pernyataan dikatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi angka 0,7. Nilai di atas ambang batas tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Berikut ini disajikan hasil pengujian nilai Cronbach's alpha untuk memastikan tingkat reliabilitas konstruk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11 Hasil Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Kompetensi	0,956
Pelatihan Kerja	0,957
Motivasi	0,959
Kinerja	0,958

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas konstruk pada Cronbach's alpha telah memenuhi kriteria dengan nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, variabel kompetensi, pelatihan kerja,

motivasi, dan kinerja dinyatakan memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Selanjutnya, untuk menguatkan hasil tersebut, dilakukan pula pengujian Composite Reliability sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 12 Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi	0,996
Pelatihan Kerja	0,974
Motivasi	0,965
Kinerja	0,959

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai reliabilitas konstruk pada Composite Reliability telah memenuhi kriteria dengan nilai di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, variabel kompetensi, pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja dinyatakan memenuhi asumsi dalam pengujian reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam model penelitian.

4.2.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya yang secara konseptual serupa. Validitas ini dinilai berdasarkan nilai AVE (Average Variance Extracted) yang dibandingkan dengan korelasi antar konstruk atau variabel laten. Suatu variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE-nya melebihi 0,5. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator-indikatornya secara lebih besar dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesamaan dengan konstruk lain:

Tabel 4. 13 Hasil AVE

Variabel	Average Variance Extracted
Kompetensi	0,774
Pelatihan Kerja	0,698
Motivasi	0,732
Kinerja	0767

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) telah memenuhi kriteria dengan nilai lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan kerja, Motivasi, dan kinerja dinyatakan valid secara diskriminan dan layak digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4.2.2 Analisis Model struktural (Inner Model)

Analisis model struktural dilakukan melalui tiga jenis pengujian, yaitu R-Square, F-Square, dan Uji Hipotesis. Berikut ini disajikan hasil dari ketiga pengujian tersebut sebagai dasar untuk menilai kekuatan model serta hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

4.2.2.1. Hasil R - Square

Kriteria penilaian untuk nilai R-Square (adjusted) dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. jika nilai sebesar 0,75 maka model dikategorikan substansial atau kuat;
2. jika sebesar 0,50 maka model tergolong moderate atau sedang; dan
3. jika sebesar 0,25 maka model dianggap lemah atau kurang baik.

Tabel 4. 14 Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,307	0,263
Motivasi	0,107	0,071

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square dari model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah sebesar 0,071 dan 0,263. Artinya, kemampuan variabel X, yaitu Kompetensi dan Pelatihan Kerja, dalam menjelaskan variabel Z (Motivasi) adalah sebesar 7,1%, sehingga model tergolong lemah. Sementara itu, kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y (Kinerja tenaga pendamping desa) sebesar 26,3%, yang menunjukkan bahwa model tergolong lemah namun berada mendekati kategori sedang. Dengan demikian, meskipun hubungan antar variabel belum sepenuhnya kuat, model tetap memiliki kontribusi dalam menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti.

4.2.2.2. Hasil F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size digunakan untuk menilai besarnya dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. F-Square juga dikenal sebagai ukuran efek perubahan, yang menunjukkan sejauh mana perubahan terjadi pada variabel endogen ketika variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Ukuran ini membantu mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model. Adapun kriteria F-Square adalah sebagai berikut:

1. nilai sebesar 0,02 menunjukkan efek yang rendah,
2. nilai sebesar 0,15 menunjukkan efek yang sedang, dan

3. nilai sebesar 0,35 menunjukkan efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F-Square

Variabel	Kompetensi (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja (Y)
Kompetensi (X1)			0,011	0,167
Pelatihan Kerja (X2)			0,099	0,062
Motivasi (Z)				0,278
Kinerja (Y)				

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai F-Square yang menunjukkan bahwa seluruh variabel eksogen umumnya memberikan efek yang rendah terhadap variabel endogen, kecuali satu hubungan yang menunjukkan efek kuat. Secara rinci,

1. variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y) memiliki nilai sebesar 0,167, yang berarti memberikan efek sedang. Selanjutnya,
2. variabel Kompetensi (X1) terhadap Motivasi (Z) hanya memiliki nilai sebesar 0,011, yang tergolong efek rendah. Begitu pula dengan
3. variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) yang bernilai 0,099, dan tergolong efek rendah.
4. variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y) sebesar 0,062, keduanya juga termasuk dalam kategori efek rendah.

5. variabel Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y) terhadap Motivasi (Z) menunjukkan nilai F-Square sebesar 0,278, yang berarti memberikan efek sedang terhadap variabel endogen.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan koefisien jalur pada model struktural, dengan tujuan utama untuk menguji signifikansi seluruh hubungan yang ada atau dengan kata lain, melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan. Terdapat tiga jenis analisis dalam pengujian hipotesis, yaitu direct effect (pengaruh langsung), indirect effect (pengaruh tidak langsung), dan total effect (pengaruh total). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistics yang diperoleh dari proses bootstrapping. Hasil bootstrapping yang diolah melalui program SmartPLS akan digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel, sebagaimana dijabarkan pada bagian penjelasan berikutnya.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tujuan dari analisis pengaruh langsung (direct effect) adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung dalam model struktural yang digunakan.

Kriteria pengujian direct effect dapat dilihat dari nilai path coefficient. Jika nilai path coefficient bernilai positif, maka pengaruh antara variabel tersebut bersifat searah, yang berarti ketika nilai suatu variabel meningkat, maka nilai variabel lainnya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika nilai path coefficient

bernilai negatif, maka pengaruhnya bersifat berlawanan arah, artinya peningkatan nilai suatu variabel akan menyebabkan penurunan pada variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

Selain itu, pengujian signifikansi dilakukan dengan melihat nilai probabilitas atau p-value. Apabila nilai p-value $< 0,05$, maka hubungan antara variabel tersebut dianggap signifikan. Namun, jika nilai p-value $> 0,05$, maka hubungan tersebut tidak signifikan atau tidak memiliki pengaruh secara statistik (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 16 Hasil Path Coefficients (Hipotesis)

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standard deviation	T-Statistics	P-Values
Kompetensi > Kinerja	0,461	0,454	0,198	2,333	0.020
Kompetensi > Motivasi	0,131	0,110	0,204	0,645	0,519
Pelatihan Kerja > Kinerja	0,294	0,269	0,150	1,957	0,000
Pelatihan Kerja > Motivasi	0,401	0,418	0,196	2,051	0,050
Motivasi > Kinerja	0,465	0,465	0,127	3,669	0,040

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan tabel hasil path coefficient di atas, diketahui bahwa seluruh nilai koefisien jalur (path coefficient) memiliki arah yang positif, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap hubungan antar variabel laten memiliki pengaruh yang searah atau sejalan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai T-statistic sebesar

2,333 dengan nilai probabilitas (P-value) sebesar 0,020. Karena nilai T-statistic lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi memiliki nilai T-statistic sebesar 0,645 dan P-value sebesar 0,519. Karena nilai T-statistic kurang dari 1,96 dan P-value lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi menunjukkan nilai T-statistic sebesar 1,957 dan P-value sebesar 0,000. Meskipun nilai T-statistic sedikit di bawah ambang 1,96, namun karena P-value berada pada angka yang sangat kecil, maka Pelatihan dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja memiliki nilai T-statistic sebesar 2,051 dan P-value sebesar 0,050. Nilai T-statistic yang tepat di batas minimum serta nilai P-value yang masih berada pada ambang 0,05 menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, meskipun secara marginal.
5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai T-statistic sebesar 3,669 dengan P-value sebesar 0,040. Karena T-statistic lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tujuan dari analisis indirect effect adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung suatu variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) yang melalui atau dimediasi oleh variabel intervening

(mediator). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel eksogen dapat memengaruhi variabel endogen secara tidak langsung melalui perantara variabel lain. Kriteria dalam menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) dapat dilihat dari nilai signifikansi (p-value) atau nilai t-statistic pada jalur tidak langsung tersebut. Apabila nilai p-value $< 0,05$ atau t-statistic $> 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Sebaliknya, jika p-value $> 0,05$ atau t-statistic $< 1,96$, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 4. 17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standard deviation	T-Statistics	P-Values
Kompetensi > Motivasi > Kinerja	0,061	0,048	0,100	0,610	0,542
Pelatihan Kerja > Motivasi > Kinerja	0,186	0,191	0,102	1,822	0,069

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Jika P-value $< 0,05$, maka signifikan, artinya variabel intervening (motivasi), memberikan pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen (kompetensi atau pelatihan kerja) terhadap variabel endogen (kinerja). Pengaruh tersebut dinyatakan sebagai pengaruh tidak langsung (Ghozali & Latan, 2015).

Jika nilai P-value $> 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (motivasi), tidak memberikan pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Maka pengaruh tersebut dinyatakan sebagai pengaruh tidak signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect (pengaruh tidak langsung)

diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Pendamping desa dengan motivasi sebagai variabel intervening diperoleh nilai T-statistic sebesar 0,610 dan P-value sebesar 0,542. Karena nilai P-value $> 0,05$ dan T-statistic $< 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung tersebut dinyatakan tidak signifikan.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping desa dengan motivasi sebagai variabel intervening diperoleh nilai T-statistic sebesar 1,822 dan P-value sebesar 0,069. Karena nilai P-value $> 0,05$ dan T-statistic $< 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung tersebut juga dinyatakan tidak signifikan.

4.2.3.3. Pengaruh Total (Total Effect)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4. 18 Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standard deviation	T-Statistics	P-Values
Kompetensi > Kinerja	0,400	0,406	0,190	2,102	0.036
Pelatihan Kerja > Kinerja	0,107	0,078	0,160	0,670	0,503

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (total effect) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 2,102 dengan p-value $0,036 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ghozali & Latan, 2015).
2. Total effect untuk pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 0,670 dengan nilai p-value $0,503 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ghozali & Latan, 2015).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Kompetensi adalah suatu karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep dan nilai-nilai pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul kedalam pekerjaannya (Brian, 2013).

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Ketika seseorang menunjukkan kinerja yang tinggi, hal ini bisa mendorongnya untuk mempertahankan capaian tersebut dengan terus belajar dan memperkuat kemampuan kerja. Artinya, pencapaian kerja yang konsisten bisa memotivasi seseorang untuk meningkatkan kompetensi dirinya (Sedarmayanti, 2017).

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi juga Kinerja Tenaga Pendamping Desa.

Artinya, tenaga pendamping desa yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Taufik, 2019), (Mulkan, 2024), (Wiranda, 2025), bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

4.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Arti penting pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara teknis dalam tujuan terbatas. Tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapai tujuan dari perusahaan tersebut (kasmir, 2019).

kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai tanggung jawabnya. Ketika kinerja seseorang menunjukkan adanya kelemahan, organisasi biasanya akan menjadikannya sebagai dasar untuk merancang pelatihan. Artinya, evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dapat membantu menentukan jenis pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan aspek-aspek yang masih kurang (Gomes, 2003).

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja

terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi juga Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan kemampuan teknis serta pemahaman tugas, sehingga tenaga pendamping desa dapat bekerja lebih baik dan lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Taufik, 2017), (Aqil, 2023), (Wiranda, 2025), menunjukan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dasar seseorang yang tercermin dalam cara berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Kompetensi bukan hanya soal teknis, tetapi juga mencakup aspek kepribadian dan etika kerja yang mendukung keberhasilan kinerja (Rivai, 2021).

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang memiliki dorongan yang kuat untuk berkembang, ia akan lebih giat belajar, memperbaiki diri, dan berusaha meningkatkan kemampuannya. Semangat dari dalam diri ini bisa menjadi landasan kuat bagi seseorang untuk membentuk dan memperkuat kompetensi, karena ia terdorong untuk terus belajar dan tidak cepat puas (Uno, 2021).

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun kompetensi

meningkat, belum tentu disertai peningkatan motivasi kerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, meskipun seseorang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi, hal tersebut belum tentu membuatnya lebih termotivasi dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Indah, 2020), (syarifudin, 2022) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

4.3.4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi

Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Tujuan pelatihan adalah agar individu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan teknologi yang terus berkembang (Sutrisno, 2021).

Motivasi adalah pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan giat dan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi inti dari perilaku kerja, karena dari sinilah muncul keinginan untuk melakukan tugas dengan sungguh-sungguh (Hasibuan, 2021).

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi juga Motivasi kerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, pelatihan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, rasa percaya diri, dan mendorong tenaga pendamping untuk bekerja lebih giat.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (anggi, 2019), (Andrian dkk, 2022), (Widya 2020) yang mengatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.3.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Motivasi bertindak sebagai penggerak utama yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih konsisten dalam kinerjanya dan menunjukkan dedikasi lebih besar terhadap organisasi (Hidayat ,2022).

kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Mereka menyebutkan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga proses kerja, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Pratama ,2022).

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi, maka semakin tinggi juga Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendamping desa yang memiliki dorongan kerja yang tinggi akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan lebih berkomitmen untuk mencapai target kerja.

Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Mulkan, 2024), (Gilbran, 2020), (Wiranda, 2025) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

4.3.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

kompetensi berkontribusi terhadap profesionalisme dan keputusan yang tepat, serta menumbuhkan motivasi intrinsik. Motivasi kerja tersebut mampu menjembatani hubungan antara kompetensi dan kinerja; tanpa motivasi yang

memadai, pemanfaatan kompetensi menjadi kurang optimal (Zulganef, 2022).

kompetensi memengaruhi motivasi, dan motivasi kemudian turut meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadikan kompetensi dapat diubah menjadi hasil kinerja nyata (Kawiana, 2022).

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak cukup kuat menjadi perantara antara kompetensi dan kinerja. Kompetensi tetap berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui motivasi.

Hal tersebut tidak sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Mulkan, 2024) Yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Di Kabupaten Asahan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” yang menghasilkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi maupun kinerja.

Perbedaan hasil ini dimungkinkan karena objek penelitian yang berbeda, mengingat penulis dan peneliti sebelumnya melakukan studi di lokasi yang tidak sama, sehingga konteks dan karakteristik responden pun turut memengaruhi temuan penelitian.

4.3.7. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

pelatihan kerja membentuk kompetensi dan meningkatkan motivasi. Motivasi sebagai penghubung antara pelatihan kerja dan hasil kerja nyata. Artinya, tanpa motivasi yang kuat, pelatihan kerja saja belum cukup mendukung

peningkatan kinerja (Andre, 2023).

Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, meskipun pelatihan dapat meningkatkan motivasi, namun pengaruh tidak langsungnya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk menjadi signifikan.

Hal tersebut tidak sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Siti, 2022) Yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Pt Kpbn) Cabang Belawan” yang menghasilkan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.

Perbedaan hasil ini bisa terjadi karena tempat dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Pendamping Desa yang tentu memiliki lingkungan kerja dan kondisi yang berbeda dengan karyawan perusahaan swasta. Perbedaan tersebut bisa memengaruhi bagaimana responden menilai pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja, sehingga hasil penelitian menjadi tidak sejalan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, sebagian besar hubungan antara variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang bermakna dan sesuai dengan tujuan penelitian. Temuan ini memperkuat bahwa variabel-variabel yang diteliti memang memiliki keterkaitan yang relevan dalam konteks penelitian ini.

Kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Tenaga Pendamping Desa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pendamping tersebut.

Pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Pelatihan kerja yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pendamping tersebut.

- 1) Kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga meskipun seseorang memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut belum tentu mampu mendorong semangat atau motivasi kerja secara langsung.
- 2) Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan semangat dan dorongan dalam bekerja bagi Tenaga Pendamping Desa.

- 3) Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.
- 4) Kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, yang menandakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja.
- 5) Pelatihan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, artinya motivasi tidak menjadi jalur penghubung yang efektif dalam memperkuat hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai, disarankan untuk meningkatkan program pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi agar tenaga pendamping bisa bekerja lebih maksimal.
2. Penting bagi pimpinan untuk terus memberikan motivasi kerja baik melalui reward, pujian, atau suasana kerja yang menyenangkan, karena motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali variabel lain di luar kompetensi, pelatihan, dan motivasi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, di antaranya:

1. Jumlah responden yang terbatas, yaitu hanya melibatkan 52 orang Tenaga Pendamping Desa di Kabupaten Serdang Bedagai, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk wilayah atau instansi lain dengan karakteristik berbeda.
2. Variabel yang digunakan hanya terbatas pada kompetensi, pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja, sementara masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja yang belum diteliti dalam studi ini.
3. Data yang diperoleh bersifat subjektif, karena didapat dari kuesioner yang diisi oleh responden berdasarkan persepsi pribadi masing-masing, sehingga memungkinkan adanya bias dalam jawaban.
4. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu tertentu (cross-sectional), sehingga belum mampu menggambarkan dinamika hubungan antar variabel dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kristina. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang, Tesis PPS Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Malthis, Robert L. Jackson dan John H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I, Sadeli, (penterj.) dan Bayu Prawira (penterj.), Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Mangkuprawira dan Hubbeis, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Ghalia Indonesia, Bogor. Manullang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ciptapustaka Media Perintis, Bandung.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi.. PT. Raja Garafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi Uha, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif). Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Edison. (2023). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai : SLR. 5(2), 156–1
- Badeni. 2013. Kepemimpinan dan perilaku Organisasi, PT. Alfabeta, Bandung. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Bandung.
- Harapan. 2012. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Inst itut Agama Islam Negeri Sumatera Utara, Tesis PPS Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 1-18).

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405- 424.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 14-20.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Tanjung, H., & Elizar, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tuhti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* 1(1), 120-134.
- Ubaidillah, M, J., Setiadi, P, B & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5 (4), 89-109.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami FaktorFaktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Jasman Sarippudin, & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Prodik Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2(1), 134–147.
- Adhan, Budianto, dan S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(3), 175–190.
- Adhanan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M., A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 1–15.
- Aditya, S., Sari, D. P., & Nugroho, A. (2018). Pengaruh Self-Leadership terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 123–135.
- Bececer, T. E., & Klimoski, R. I. (1989). A FIELD STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN..
- Dr. Jufrizen, SE, M. S. (2021). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating. UMSU Press. https://umsupress.umsu.ac.id/product/komitmen-organisasi-dan-kinerja-karyawan-dengan-etika-kerja-sebagai-variabel-moderating/?utm_source
- Empiris, R. (2024). KEPEMIMPINAN; Konsep, Riset Empiris, dan Pengukuran (Issue June).
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Farisi, Nugroho, dan P. (2021). Peran Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(4), 210–

225.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. https://www.researchgate.net/publication/377428099_The_Influence_of_Motivation_and_Work_Commitment_on_Employee_Performance_at_PT_PDAM_South_Kalimantan_and_Central_Kalimantan_Palangka_Raya_Area/fulltext/65a67c64cc780a4b19bec2dd/The-Influence-of-Motivation-
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Self-Leadership on Student Performance In Start-Ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 157–162. <https://doi.org/10.17358/ijbe.6.2.157>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.
- Husen, D. La, Hakim, A., Masri, M., Manajemen, I., Oleo, H., & Tenggara, S. (2019). The Effect of Percived Organizational Support (POS) of Performance Educated by Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees PT. *Kendari Express*. 21(7), 15–28. <https://doi.org/10.9790/487X-2107013447>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Joseph F. Hair Jr., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, M. S. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE Publications.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. UMSU Press.
- Kalbu, M. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt X Di Balikpapan. 1.
- Kasmir. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Raja Grafindo Persada.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions (Research Quarterly). *SHRM Research*, 1–10.

- Manz, C. C. (n.d.). *Self-Leadership: The Heart of Empowerment*. Prectice Hall. Marnis. (2010). Pengaruh Superleadership terhadap Self-leadership dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Perkebunan Nusantara V Riau).
- Marseno, T., & M. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment: Evidence from Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 127– 135. <https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1120>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2017). The case for work-life balance : Closing the gap between policy and practice. Hudson Global Resources.
- Mengistu, E., & Worku, Z. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Organizational Commitment: The Case of Commercial Bank of Ethiopia. *European Journal of Business and Management*, 12(11), 222–229. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/52301>
- Muis, M., Saggaf, M. S., & Thalib, H. (2018). Pengaruh Self-Leadership dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wahyu Nirmala. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 56–63. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/3087/2179/?utm_source
- Mujiatun, Rahmawati, dan S. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 150–162.
- Nasution. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 99–112.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Nurdin, P. B. R. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 37–51.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A Test of Greenhaus and Allen (2011) Model on Work-Family Balance. *Current Psychology*, 36(2), 193–202. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9400-4>
- Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. (n.d.). [https://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/26400/1/SKRIPSI MUHAMMAD ROFA ALZIKRI.pdf?utm_source](https://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/26400/1/SKRIPSI%20MUHAMMAD%20ROFA%20ALZIKRI.pdf?utm_source)
- Pratiwi, N. W. A. D., Suparta, I. W. G., & Dharmanegara, I. B. A. (2018). Effect of Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Work Stress and

- Employee Performance in Denpasar Tourism Office. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 138–144. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>
- Prayogi, I., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 123–129.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1–9.
- Siswadi, Firmansyah, dan L. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 45–60.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Sukardi. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Suryani, T., & H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenadamedia Group.
- Suzanna, H. (2017). *Kepemimpinan Diri dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja*. Psikologi Terapan.
- Ummah, M. S. (2019). *Buku Komitmen Organisasi*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol.11, Issue1).
- Weckstein, S. H. (2008). *How to Practice the Art of Life Balance*. CreateaBalance.Com.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth, Responden Penelitian

Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan identitas:

Nama : Mutiara Fadilah Amriani

Npm : 2105160258

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Kab. Serdang Bedagai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian akademik dan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban secara jujur dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dan saya ucapkan terima kasih atas waktu dan perhatiannya.

Hormat saya

Mutiara Fadilah Amriani

IDENTITAS RESPONDEN

No	:	
Jenis Kelamin	:	
Usia	:	
Posisi Bekerja	:	Kab/Kec/Desa (Pilih Salah Satu)
Lama Bekerja	:	<1 tahun/1-3 tahun/> 3 tahun (Pilih Salah Satu)

Beri tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang anda pilih dari setiap pernyataan yang tersedia.

KETERANGAN:

STS	:	Sangat Tidak setuju
TS	:	Tidak setuju
KS	:	Kurang setuju
S	:	Setuju
SS	:	Sangat Setuju

KOMPETENSI (X1)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
PENGETAHUAN						
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang regulasi dan kebijakan desa.					
2	Pengetahuan yang saya miliki mampu meningkatkan koordinasi dan kolaborasi saya dengan Pemerintah Daerah, Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa dalam pendampingan Desa.					
PENGALAMAN KERJA						
3	Saya belajar dari pengalaman kerja masa lalu untuk memperbaiki kinerja saat ini.					
4	Saya merasa percaya diri karena sudah terbiasa dengan berbagai tugas pekerjaan.					
KECAKAPAN TEKNIS						
5	Saya dapat menyelesaikan tugas teknis tanpa banyak bantuan dari orang lain.					
6	Saya mampu menggunakan metode kerja yang tepat sesuai jenis pekerjaan.					
KEPRIBADIAN						
7	Saya menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.					
8	Saya mampu mengendalikan emosi dalam berbagai situasi kerja.					
SIKAP KERJA						
9	Saya menunjukkan sikap profesional dalam melaksanakan tugas pendampingan.					
10	Saya memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas harian.					

PELATIHAN KERJA (X2)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
PARTISIPASI PESERTA						
1	Saya Selalu berpartisipasi dalam Setiap Pelatihan yang diselenggarakan.					
2	Pelatihan terhadap Tenaga Pendamping Desa dilaksanakan secara berkala dan sesuai kebutuhan.					
KESESUAIAN MATERI						
3	Materi pelatihan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
4	Topik-topik yang dibahas dalam pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya di lapangan.					
TINGKAT KESULITAN PEKERJAAN						
5	Saya membutuhkan pelatihan untuk mengatasi kesulitan saya dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan.					
6	Tingkat kesulitan dalam pekerjaan saya berkurang setelah mengikuti pelatihan.					
TRANSFER ILMU						
7	Saya dapat mentransfer ilmu yang saya peroleh dari pelatihan kepada rekan kerja atau masyarakat dan pemerintah desa					
8	Saya dapat menerapkan pengetahuan yang saya peroleh dari pelatihan ke dalam pekerjaan saya.					

MOTIVASI (Z)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS						
1	Saya merasa sangat produktif dalam bekerja, selalu memiliki ide dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya secara efektif dan efisien.					
2	saya merasa lebih produktif setelah mengikuti pelatihan atau pendampingan tambahan.					
TINGKAT KEHADIRAN						
3	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam menjalankan tugas saya.					
4	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
STABILITAS KARYAWAN						
5	Saya memiliki stabilitas kerja yang baik dan jarang mengalami stres berlebihan dalam pekerjaan.					
6	Saya merasa betah dan ingin terus bekerja sebagai tenaga pendamping desa.					
BERKURANGNYA KEGELISAHAN						
7	Saya selalu berupaya meningkatkan kapasitas secara mandiri dan memperoleh bimbingan untuk meningkatkan kompetensi.					
8	Saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas setelah mendapatkan bimbingan.					
KERJA KERAS						
9	Saya merasa bahwa kerja keras saya berkontribusi pada peningkatan kinerja saya.					
10	Saya bersedia bekerja lebih dari jam kerja jika diperlukan demi menyelesaikan tugas.					

KINERJA TENAGA PENDAMPING DESA (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KERJA						
1	Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
2	Pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau harus diperbaiki.					
KUANTITAS KERJA						
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target jumlah yang ditentukan.					
EFISIENSI WAKTU						
5	Saya menggunakan waktu kerja secara optimal dan tidak banyak terbuang.					
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
KEMAMPUAN KERJA SAMA						
7	Saya mampu bekerjasama dalam tim dengan sesama tenaga pendamping dan aparat desa.					
8	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.					

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPETENSI (X1)

X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.1.9	X.1.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	1	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PELATIHAN KERJA (X2)

X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	3	3	2	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4
3	2	1	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4

4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI (Z)

[illegible]

[illegible]

HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
3	3	3	3	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	5	5	5
3	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (OUTER LOADING)

Outer loadings - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja(Y)	Kompetensi(X1)	Motivasi(Z)	Pelatihan Kerja(X2)		
X.1.1		0.881				
X.1.10		0.731				
X.1.2		0.891				
X.1.3		0.883				
X.1.4		0.908				
X.1.5		0.877				
X.1.6		0.829				
X.1.7		0.812				
X.1.8		0.765				
X.1.9		0.754				
X.2.1				0.805		
X.2.2				0.878		
X.2.3				0.852		
X.2.4				0.914		
Y.1				0.800		
Y.2				0.863		
Y.3				0.919		
Y.4				0.918		
Y.5				0.911		
Y.6				0.902		
Y.7				0.866		
Y.8				0.849		
Z.1			0.753			
Z.10			0.835			

Outer loadings - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja(Y)	Kompetensi(X1)	Motivasi(Z)	Pelatihan Kerja(X2)		
X.2.4				0.914		
X.2.5				0.909		
X.2.6				0.915		
X.2.7				0.875		
X.2.8				0.852		
Y.1	0.800					
Y.2	0.863					
Y.3	0.919					
Y.4	0.918					
Y.5	0.911					
Y.6	0.902					
Y.7	0.866					
Y.8	0.849					
Z.1			0.753			
Z.10			0.835			

Outer loadings - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja(Y)	Kompetensi(X1)	Motivasi(Z)	Pelatihan Kerja(X2)		
Y.4	0.915					
Y.5	0.911					
Y.6	0.902					
Y.7	0.866					
Y.8	0.849					
Z.1			0.753			
Z.10			0.835			
Z.2			0.882			
Z.3			0.924			
Z.4			0.919			
Z.5			0.803			
Z.6			0.836			
Z.7			0.847			
Z.8			0.882			
Z.9			0.862			

Cronbach's Alpha, Composite Reability, Average Variance Extraced (AVE)

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...		
Kinerja(Y)	0.958	0.959	0.965	0.774		
Kompetensi(X1)	0.956	0.996	0.958	0.698		
Motivasi(Z)	0.959	0.965	0.965	0.732		
Pelatihan Kerja(X2)	0.957	0.974	0.963	0.767		

ANALISIS MODEL PENGUKURAN (INNER MODEL)

R-square - Overview			Copy to Excel/Word	Copy to R
	R-square	R-square adjusted		
Kinerja(Y)	0.307	0.263		
Motivasi(Z)	0.107	0.071		

f-square - Matrix					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja(Y)	Kompetensi(X1)	Motivasi(Z)	Pelatihan Kerja(X2)		
Kinerja(Y)						
Kompetensi(X1)	0.167		0.011			
Motivasi(Z)	0.278					
Pelatihan Kerja(X2)	0.062		0.099			

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Kompetensi(X1) -> Kinerja...	0.461	0.454	0.198	2.333	0.020		
Kompetensi(X1) -> Motiva...	-0.131	-0.110	0.204	0.645	0.519		
Motivasi(Z) -> Kinerja(Y)	0.465	0.465	0.127	3.669	0.000		
Pelatihan Kerja(X2) -> Kine...	-0.294	-0.269	0.150	1.957	0.050		
Pelatihan Kerja(X2) -> Mot...	0.401	0.418	0.196	2.051	0.040		

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Kompetensi(X1) -> Kine...	-0.061	-0.048	0.100	0.610	0.542		
Pelatihan Kerja(X2) -> Kine...	0.186	0.191	0.102	1.822	0.069		

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Pelatihan Kerja(X2) -> Motiva(Z) -> Kinerja(Y)	0.186	0.191	0.102	1.822	0.069		
Kompetensi(X1) -> Motiva(Z) -> Kinerja(Y)	-0.061	-0.048	0.100	0.610	0.542		

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Kompetensi(X1) -> Kinerja...	0.400	0.406	0.190	2.102	0.036		
Kompetensi(X1) -> Motiva...	-0.131	-0.110	0.204	0.645	0.519		
Motivasi(Z) -> Kinerja(Y)	0.465	0.465	0.127	3.669	0.000		
Pelatihan Kerja(X2) -> Kine...	-0.107	-0.078	0.160	0.670	0.503		
Pelatihan Kerja(X2) -> Mot...	0.401	0.418	0.196	2.051	0.040		