

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
TPP DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PENDAMPING LOKAL DESA DI KABUPATEN
BANYUMAS)**

TESIS
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :
INDRA PURNOMO
NIM: 20402300111

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
TPP DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PENDAMPING LOKAL DESA DI KABUPATEN
BANYUMAS)**

**Disusun Oleh :
INDRA PURNOMO
NIM: 20402300111**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung
Semarang

Semarang, 11 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Drs. Marno Nugroho, M.M
NIDN: 0608036601

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TPP DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PENDAMPING LOKAL DESA DI KABUPATEN BANYUMAS)

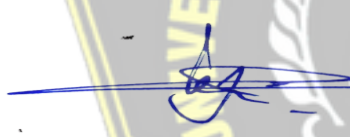
Disusun Oleh:


INDRA PURNOMO
NIM: 20402300111

SUSUNAN DEWAN PENGUJI


Pembimbing

Penguji I


Dr. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025


Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055

Penguji II


Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si
NIK. 210491026

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ionu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Purnomo

NIM : 20402300111

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja TPP dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pendamping Lokal Desa di Kabupaten Banyumas)" merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini .

Semarang, 27 Mei 2024

Pembimbing

Saya yang menyatakan



Dr. Drs. Marno Nugroho, M.M
NIDN: 0608036601

Indra Purnomo
NIM: 20402300111

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Purnomo
NIM : 20402300111
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja TPP dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pendamping Lokal Desa di Kabupaten Banyumas)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Saya yang menyatakan



Indra Purnomo
NIM: 20402300111

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas.

Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan sebagai (X1), motivasi sebagai (X2) , disiplin kerja sebagai (X3) dan Kinerja sebagai variabel (Y). Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu salah satu metode yang dilakukan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja



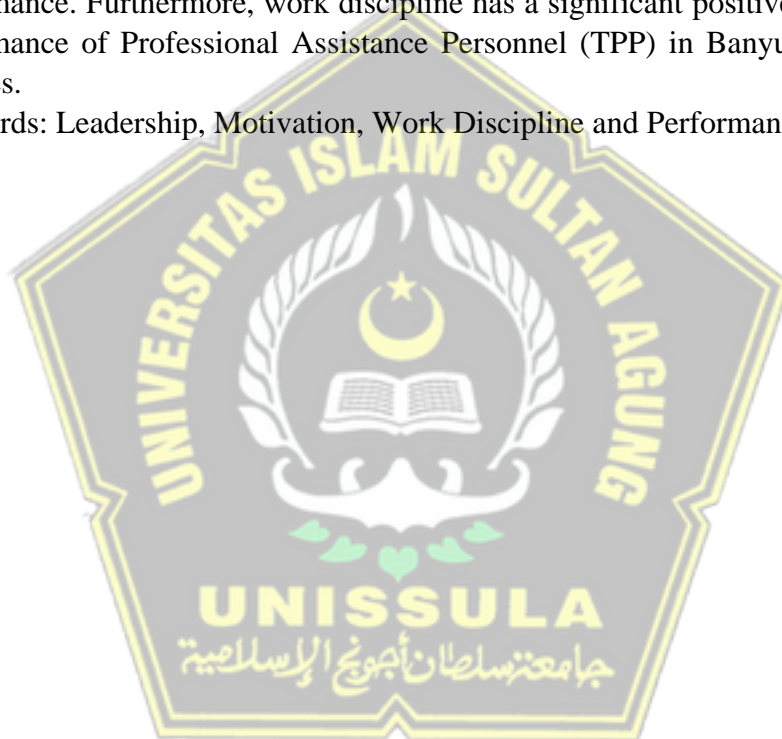
Abstract

The aim of this research is to determine work discipline as an intervening variable that mediates the influence of leadership and motivation on the performance of Professional Assistants (TPP) in Banyumas Regency Villages.

The variables in this research are leadership as (X1), motivation as (X2), work discipline as (X3) and performance as the variable (Y). This research method is quantitative descriptive. The quantitative method is a method used to test certain theories by examining the relationship between variables.

The results of this research are that leadership has a significant positive effect on performance. Motivation has a significant positive effect on performance. Furthermore, work discipline has a significant positive effect on the performance of Professional Assistance Personnel (TPP) in Banyumas Regency Villages.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN USULAN PENELITIAN UNTUK TESIS	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah	5
Tujuan Penelitian	6
Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
Alur Berfikir.....	8
Pengembangan Hipotesis	10
Kerangka Pemikiran	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
Jenis Penelitian	36
Populasi dan Sampel	37
Sumber Data Penelitian	41
Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
Metode Analisa Data	45
Uji Validitas	46
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Drucker (Tika, 2010:152) secara khusus memandang gaya kepemimpinan adalah kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin terlahir

tidak hanya dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal. Kartini Kartono (Thoha, 2010), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Desa merupakan suatu wilayah yang ditempati sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat yang didalamnya terdapat kesatuan hukum yang memiliki organisasi pemerintahan terendah langsung di bawah camat dan tidak berhak menyelenggarakan rumah tangga sendiri. Informasi tentang desa merupakan hal yang penting untuk memberikan informasi kepada masyarakat. Bagi masyarakat, biasanya informasi mengenai desa didapatkan pada saat ada kegiatan desa. Namun walaupun telah mengikuti kegiatan tersebut tetapi masih banyak masyarakat yang belum mengetahui secara detail mengenai desanya sendiri.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemen Desa PDTT) merupakan kementerian yang mengelolah pembangunan, pembinaan dan pemberdayaan desa. Sejak tahun 2015, telah mengucurkan dana desa dalam jumlah besar. Alokasi dana yang besar itupun diikuti dengan melakukan rekrutmen pendamping desa profesional secara berjenjang mulai dari provinsi, kabupaten,

kecamatan dan desa. Pendamping desa profesional yang melakukan kegiatan pendampingan kepada pemerintah desa dan masyarakat bertugas memfasilitasi masyarakat untuk mandiri dan aktif dalam pembangunan. Kegiatan pendampingan desa merupakan kegiatan memfasilitasi dan mendampingi masyarakat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan, melakukan pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa.

Pokok pendampingan desa di Indonesia memiliki tugas yang luas dan beragam, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Berikut adalah beberapa tugas pokok dari pendamping desa berdasarkan :

1. Mendampingi Desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa.
2. Mendampingi Desa dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi Desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.
3. Melakukan peningkatan kapasitas bagi Pemerintahan Desa, lembaga kemasyarakatan Desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa.
4. Melakukan pengorganisasian di dalam kelompok-kelompok masyarakat Desa.

5. Melakukan peningkatan kapasitas bagi Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dan mendorong terciptanya kader-kader pembangunan Desa yang baru.
6. Mendampingi Desa dalam pembangunan kawasan perdesaan secara partisipatif.
7. Melakukan koordinasi pendampingan di tingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Permasalahan mengenai Pendamping Lokal Desa di Kabupaten Banyumas yang belum berkinerja baik, hal-hal itu terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut : Adanya keluhan dari beberapa desa tentang produktivitas kerja PLD dalam mendampingi kegiatan desa terutama dalam bidang perencanaan pembangunan di desa (dalam penyusunan RPJMDesa dan RKPDesa), Kurangnya kemampuan PLD dalam melakukan perubahan karena terbatasnya jumlah PLD di Kecamatan Pekuncen yang berjumlah 11 Desa, idealnya bisa ditangani dengan jumlah 4 PLD (1 PLD menangani 3 - 4 Desa) sedangkan tenaga yang ada hanya 2 PLD yang kurang efektif, dan Kurangnya kemampuan PLD dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kabupaten Banyumas. Pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dalam penelitian kualitatif metode yang biasa

digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber yang digunakan diperoleh berdasarkan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini terdiri dari 6 orang yaitu 4 orang PLD Kecamatan Pekuncen, 2 orang Pendamping Desa Pemberdayaan Kecamatan Pekuncen, serta 1 orang Supervisor Tenaga Ahli Pendamping Desa Kabupaten Banyumas.

Secara keseluruhan, kinerja pendamping lokal desa yang kurang maksimal mencerminkan adanya tantangan dan hambatan yang perlu diatasi dalam upaya meningkatkan efektivitas pembangunan di tingkat desa. Diperlukan langkah-langkah konkret, seperti peningkatan pelatihan dan pengembangan kapasitas pendamping, serta perbaikan sistem koordinasi dan komunikasi, agar peran mereka dapat dioptimalkan sesuai dengan tujuan pembangunan yang diinginkan.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah tiga rumusan masalah untuk penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja TPP dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pendamping Lokal Desa di Kabupaten Banyumas): Bagaimana gambaran kepemimpinan yang ada di Kecamatan Pekuncen dalam konteks pendampingan lokal di tingkat desa?

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas?
3. Sejauh mana disiplin kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas
2. Mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas
3. Mengidentifikasi disiplin kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Bagi Perusahaan

Melalui kinerja pendamping lokal desa, perusahaan dapat memperoleh citra yang lebih baik di mata masyarakat setempat dan pemerintah daerah. Keterlibatan dalam pembangunan lokal menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

Melalui program kinerja pendamping lokal desa, perusahaan dapat berkolaborasi dengan pendamping lokal desa untuk merekrut tenaga kerja lokal yang terampil dan memperluas jaringan sumber daya manusia di tingkat lokal.

1.4.2. Manfaat Akademis

Program kinerja pendamping lokal desa menjadi sumber data dan contoh yang berharga untuk penelitian akademis di bidang pengembangan lokal, partisipasi masyarakat, dan pembangunan berkelanjutan.

Pengalaman pendamping lokal desa dapat menjadi bahan pembelajaran yang kaya bagi mahasiswa, peneliti, dan akademisi dalam memahami dinamika pembangunan lokal, manajemen partisipatif, dan pemberdayaan masyarakat.

Temuan dari penelitian tentang kinerja pendamping lokal desa dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, buku, dan media akademis lainnya, untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan komunitas akademis yang lebih luas.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kartini Kartono (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Soerjono Soekanto (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan

suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.

Ashar Sunyoto Munandar (2001: 166) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting bagi manajer. Para manajer merupakan pemimpin dalam organisasi, sebaliknya pemimpin tidak perlu menjadi manajer. Sudarwan Danim (2004: 10) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Wahyudi (2009: 120) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi

seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

2.2. Teori Kepemimpinan

Pada prinsipnya, gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Stoner (Andiwilaga, 2016:64), menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Thoha (Andiwilaga, 2018), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku lain.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang di kemukakan oleh Tennenbaum dan Scahmidt (Sutrisno, 2016), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat sekstrem ini dipengaruhi oleh idenititas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.

Menurut Lippit dan White (Andiwilaga, 2018), menjelaskan terdapat berbagai hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, diantaranya ialah otoriter, demokratis, dan laissez faire. Penejelasan

gaya ini meneruskan penjelasan dari teori kepemimpinan yang dipaparkan peneliti lowa sebelumnya. Beberapa gaya tersebut ialah :

a. *Gaya Otokratis*, dalam gaya ini, pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah –perintah langsung kepada bawahan. Dalam kelompok ini, anggota kelompok sangat bergantung pada pemimpin dan harus diperintah karena inisiatif. Ciri-ciri dari kepemimpinan ini diantara :

- 1) Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin
- 2) Langkah kegiatan teknis ditentukan oleh pemimpin pada saatsaat tertentu, sehingga biasanya langkah-langkah berikutnya tidak ada kepastian
- 3) Pemimpin menginstuksikan tugas-tugas khusus dan anggota adalah pelaksananya
- 4) Pemimpin cenderung untuk mencela atau memuji secara personal dan tetap menjauhkan diri dari kegiatan kelompok

b. *Gaya Demokratis*, Sudriamunawar (Andiwilaga, 2018), menjelaskan bahwa gaya demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Gaya ini berasumsi bahwa para anggota yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran

dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apa yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan anggotanya. Dalam gaya ini, suasana dalam kelompok lebih akrab dan saling menghormati. Adapun ciri-cirinya ialah sebagai berikut :

- 1) Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorong dan bantuan pimpinan
- 2) Gambaran kegiatan diperoleh selama masa pembahasan. Langkah-langkah umum kebijakan kelompok digariskan terlebih dahulu dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pemimpin memberikan saran beberapa alternative prosedur yang dapat dipilih dari semua pilihan
- 3) Para bawahan bebas bekerja sama dengan siapa pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama
- 4) Pemimpin berpikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha memberi semangat tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.

c. *Gaya Laissez Faire*, yaitu gaya kepemimpinan dengan kendali bebas, pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-

sasaran organisasi. Pegawai bawahan keadaannya frustrasi dan bekerja ogah-ogahan, main-main kurang kecintaan pada pekerjaannya.

Ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Kebebasan sepenuhnya diberikan pada bawahan untuk mengambil keputusan, baik kepada kelompok maupun pada bawahan tanpa campur tangan pimpinan
- 2) Bermacam-macam bahan/data diberikan, pemimpin hanya memberikan bahan bila diminta saja, pemimpin tidak aktif pembahasan bersama kelompok;
- 3) Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan;
- 4) Pemimpin jarang memberikan komentar secara spontan atas kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha untuk menilai atau mengatur jalannya organisasi.

Jika dilihat dari pendekatan teori perilakunya, Menurut (Sutrisno, 2016:227) teori ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

Pedekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipatif. Menurut Sutrisno (2016) Gaya kepemimpinan demokratis mendorong anggota untuk menentukan antara lain:

1. Kebijakan mereka sendiri.
2. Memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh.
3. Memberi kebebasan untuk memulai tugas.
4. Mengembangkan inisiatif.
5. Memelihara komunikasi dan interaksi yang luas.
6. Menerapkan hubungan yang sportif.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan autokratis mempunyai ciri antara lain :

1. Menentukan kebijakan untuk anggotanya.
2. Memberi tugas secara instruktif.
3. Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya.
4. Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas.
5. Interaksi dengan anggota terbatas.
6. Tidak mengembangkan inisiatif anggota

Ada yang harus di pahami oleh para pemimpin bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana ia

meletakkan setiap tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya. Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin Buchari Alma (Fahmi, 2016:126) menjelaskan di bawah ini:

1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Di berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin tipe administrative ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya

2.2.1. Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

1. *Kemampuan analitis*, Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. *Keterampilan berkomunikasi* ,Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. *Keberanian* , Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. *Kemampuan mendengar* , Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.
5. *Ketegasan*, Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan

kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.”

2.3. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kinerja TPP

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas menjadi fokus penelitian yang sangat relevan dalam konteks pengembangan dan pemberdayaan masyarakat lokal. Kepemimpinan yang efektif di tingkat desa memiliki potensi untuk memotivasi dan membimbing TPP dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas dan inspiratif kepada TPP, membantu mereka memahami visi dan tujuan pembangunan desa serta peran mereka dalam mencapainya.

Seorang pemimpin yang efektif juga mampu membina hubungan yang baik dengan TPP, membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung, serta memfasilitasi kolaborasi yang produktif di antara mereka. Melalui interaksi yang positif dan pemberian dukungan yang tepat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja yang optimal dari TPP. Selain itu, kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi TPP juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif.

Selain itu, kepemimpinan yang memperhatikan keadilan dan kesetaraan dalam pengambilan keputusan juga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja TPP. Ketika TPP merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di tingkat desa untuk mengimplementasikan praktik-praktik kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada keadilan, untuk memastikan kinerja TPP yang optimal dan berkelanjutan dalam mendukung pembangunan lokal di Desa-desa Kabupaten Banyumas.

2.4. Motivasi Kerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah bentuk atau reaksi dari adanya dorongan yang memunculkan perilaku positif dari pegawai. Motivasi pegawai dapat terlihat dari adanya semangat pegawai untuk memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan seperangkat faktor dari luar dan dari dalam diri individu yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan.

Motivasi tidak hanya datang dari semangat kerja individu tapi juga pengaruh yang diberikan dari luar individu tersebut,

misalnya rekan kerja dan pimpinan. Motivasi akan muncul dari perilaku untuk melaksanakan pemenuhan kebutuhan tertentu yang dirasakan. Menurut Putra (2020) motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik.

Pengertian motivasi dikemukakan pula oleh Weiner (dalam Yusron, 2019) motivasi adalah sebuah kondisi internal yang dapat memberikan semangat untuk dapat bertindak, mampu mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu, dan membuat seseorang dapat tetap tertarik dalam suatu kegiatan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Uno (dalam Yusron, 2019) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan internal dan jugadorongan eksternal yang asalnya dari dalam diri seseorang dan diindikasikan dengan adanya suatu hasrat serta minat, dorongan serta kebutuhan, cita-cita serta harapan, dan juga penghargaan berikut penghormatan.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

tindakan atau tidak yang pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Motivasi menurut Robbins (2015) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga berarti adanya kemauan dari individu untuk melakukan sesuatu meskipun sulit demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan. Untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Makplus, 2020).

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seorang pegawai, baik yang berasal dari internal maupun eksternal dirinya sehingga membuat dirinya bersemangat, memiliki kemauan yang

tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.4.2. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja TPP

Hubungan antara motivasi dan Tenaga Pendamping Profesional (TPP) sangatlah penting dalam konteks pelayanan sosial dan pendampingan. Sebagai para profesional yang bekerja dengan individu yang membutuhkan dukungan dan bimbingan, tingkat motivasi TPP dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada klien. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong TPP untuk berdedikasi dalam membantu individu yang mereka dampingi mencapai tujuan dan potensi mereka.

Motivasi yang tinggi pada TPP dapat meningkatkan kualitas interaksi antara TPP dan klien. Ketika seorang TPP merasa termotivasi, mereka cenderung lebih sabar, empatik, dan berdedikasi dalam memberikan bantuan kepada klien. Hal ini dapat menciptakan ikatan yang kuat antara TPP dan klien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pendampingan dan kemungkinan kesuksesan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, motivasi juga dapat memengaruhi tingkat komitmen TPP terhadap profesi mereka. Seorang TPP yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk membantu orang lain cenderung lebih setia dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Mereka mungkin lebih mampu bertahan dalam menghadapi tantangan yang timbul dalam pekerjaan mereka dan tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada klien mereka.

Namun, penting untuk diingat bahwa faktor-faktor eksternal seperti dukungan organisasi, kondisi kerja, dan kompensasi juga dapat memengaruhi motivasi TPP. Jika lingkungan kerja tidak mendukung atau jika TPP merasa kurang dihargai, motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dapat menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan yang memadai kepada TPP dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi agar mereka tetap termotivasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada klien.

Dalam kesimpulan, hubungan antara motivasi dan TPP sangat kompleks dan saling terkait. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh TPP, memperkuat ikatan antara TPP dan klien, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap profesi mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi TPP dan memastikan bahwa mereka memberikan dukungan yang memadai agar TPP tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka dengan baik.

2.5. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Sutrisno (2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan

ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan

peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Pendapat lain Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) berpendapat bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin

terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2.5.1. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. *Tingkat kehadiran*, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah
2. *Tata cara kerja*, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. *Ketaatan pada atasan*, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. *Kesadaran bekerja*, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. *Tanggung jawab*, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.5.2. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata performance (pelaksanaan dari sebuah tanggung jawab), yaitu suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penilaian dari suatu pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Haynes dalam Sinambela, 2012: 5)

Substansi mengenai indikator pengukuran kinerja ini terdiri atas aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan yang dapat diukur (T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti, 2007) meliputi:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*pomptness*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

2.6. Pendamping Lokal Desa

Pendamping Lokal Desa atau PLD adalah merupakan sebuah jabatan sebagai tenaga Profesional di bawah Kementerian Desa,

Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 6 dan kemudian diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi No. 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa guna membantu Menteri, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota dalam melakukan Pendampingan Masyarakat Desa.

Pendamping Lokal Desa adalah merupakan Salah satu tenaga Profesional yang memiliki fungsi:

1. Fasilitasi
2. Edukasi
3. Mediasi
4. Advokasi

2.7. Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pendamping Lokal Desa

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan apabila dapat diterapkan dengan baik oleh setiap kantor, maka akan dirasakan pengaruh positif terhadap penciptaan semangat kerja pegawai. Menurut pendapat Wahjosumidjo (1994) kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifatsifat tertentu seperti kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability).

2. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
3. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi

Yang menjadi indikator dalam kepemimpinan ini adalah kemampuan memberikan kesempatan untuk menyampaikan saran serta konsultasi, kemampuan mempengaruhi orang lain, obyektivitas penilaian terhadap bawahan, kemampuan memberikan penjelasan tentang pekerjaan

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian/variable yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Ismani(1998), menjelaskan disiplin kerja merupakan kepatuhan dan kesetiaan terhadap pekerjaannya juga rasa tanggung jawabnya yang penuh terhadap apa yang dikerjakan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002) disiplin kerja merupakan "kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang. Yang menjadi Indikatornya adalah kemauan mentaati

peraturan yang berlaku, kemauan mentaati ketentuan waktu, kemauan menggunakan seragam Dinas, ketaatan terhadap perintah kedinasan atasan, ketaatan terhadap kebijaksanaan.

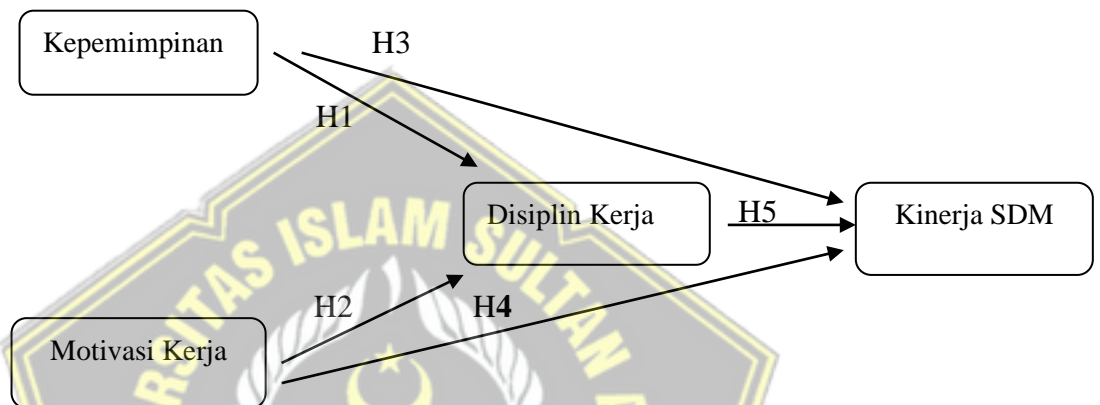
c. Motivasi Kerja

Menurut Konzh (1990) “Motivasi adalah suatu rantai reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi/ ketegangan (yaitu keinginan yang belum terpenuhi), yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan”. Kemudian Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Yang menjadi indikatornya adalah sebagai berikut dorongan dalam penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat, dorongan untuk mencapai tujuan, dorongan dalam pencapaian prestasi, dorongan menganggap pekerjaan sebagai suatu tantangan, dorongan dalam memberikan gagasan – gagasan segar mengenai pekerjaan, dorongan untuk menyukai pekerjaan.

2.8. Kerangka Berpikir

Gambar. 2.1

Kerangka Berpikir



2.9. Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan perbankan Sulawesi Tenggara. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila Gaya

kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

H1. Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan

b. Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman menurut I.G Wursanto (1995:148) dibedakan menjadi : 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, 2) Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, 3) Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan hormat.

H2. Motivasi kerja berpengaruh Positif terhadap Disiplin kerja karyawan

c. Pengaruh Kepemimpinan bagi Karyawan

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan. Motivasi yang tinggi sering kali berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk menunjukkan inisiatif lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka juga cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi untuk masalah yang kompleks dan berkontribusi pada inovasi di tempat kerja.

H3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.

d. Motivasi berpengaruh positif pada Kinerja PLD

Ferdinandus Christian (2018), dalam Jurnal Economics Management and Social Science Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua. Responden dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan di Kantor Konseling Ketahanan dan Koordinasi Pangan Provinsi Papua dan responden yang

mengembalikan kuesioner sebanyak 60 kuesioner, Data diproses menggunakan Regresi Berganda dan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan saat bekerja motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja.

H4, Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

e. Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja PLD

(Haedar et al., 2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna dalam periode September 2021- Januari 2022. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 32 responden dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan documenter dan Teknik pengumpulan data dibantu dengan program aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha

untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil,

H5: Disiplin Kerja memiliki Pengaruh pada Kinerja Karyawan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Creswell mengemukakan berikut ini. “Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data secara induktif mulai dari tema yang khusus ke tema umum dan menafsirkan makna data. Siapapun yang terlibat dengan penelitian ini harus menerapkan cara pandang penelitian yang bergaya induktif, berfokus pada makna dan menerjemahkan kompleksitas suatu persoalan”

3.2. Metode Analisis Data

Peneliti dalam hal ini menggunakan Analisis kesenjangan /GAP , Analisis kesenjangan (GAP analysis) adalah metode yang digunakan untuk membandingkan kinerja aktual suatu organisasi atau sistem dengan kinerja yang diharapkan atau diinginkan. Dalam konteks deskriptif kualitatif, analisis kesenjangan berfokus pada pemahaman mendalam tentang perbedaan antara apa yang sebenarnya terjadi (realitas) dengan apa yang diharapkan atau diinginkan.

Tabel. 3.1

Analisis Kesenjangan Pendamping Lokal Desa

Bidang Kajian	Kondisi Praktek Ideal	Kondisi Saat Ini	Kesenjangan/ GAP
<i>Quality of work</i>	<p>Teori Keterlibatan Kerja (Employee Engagement Theory): teori keterlibatan kerja menyoroti hubungan antara individu, pekerjaan, dan organisasi. Keterlibatan kerja mencerminkan tingkat komitmen, motivasi, dan dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kualitas kerja dan kinerja</p>	<p>kemampuan yang belum memadai.</p>	<p>kualitas kerja aktual kurang dari standar kerja</p>

	organisasi secara keseluruhan.		
<i>Pomptness</i>	Teori ini berkaitan dengan bagaimana individu mengelola waktu mereka sendiri untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ini melibatkan keterampilan seperti perencanaan, prioritas, delegasi, dan menghilangkan gangguan.	pekerjaan sering molor melewati batas waktu yang ditentukan.	Kurang pandai mengatur waktu
<i>Initiative</i>	Teori ini menyatakan bahwa inisiatif muncul ketika individu merasa memiliki otonomi dan kontrol atas tugas atau proyek yang mereka	Kerja dengan cara monoton hanya mengandalkan cara yang sesuai	Rendahnya kreatifitas dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah

	<p>kerjakan. Ketika individu merasa diberi kebebasan untuk mengatur dan mengambil keputusan tentang pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan inisiatif.</p>	<p>penyampaian atasan</p>	<p>dilapangan</p>
<p><i>Capability</i></p>	<p>Kapabilitas menurut Baker dan Sinkula (2005) adalah kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif. Berdasarkan pengertian kapabilitas</p>	<p>Pendamping lokal desa yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang isu-isu pembangunan, manajemen proyek, atau keahlian teknis yang diperlukan mungkin tidak efektif dalam memberikan</p>	<p>Keterbatasan Pengetahuan dan Keterampilan</p>

	<p>yang telah diungkapkan, maka dapat didefinisikan sebagai sebuah kemampuan yang memiliki lebih dari hanya keterampilan pada suatu hal yang menjadi keunggulan bersaing dan menguasai kemampuan dari titik kelemahan</p>	<p>bantuan yang diperlukan kepada masyarakat.</p>	
<i>Communication</i>	<p>Teori Komunikasi Interpersonal: Teori ini berfokus pada komunikasi antara dua individu. Ini menekankan pentingnya empati, pemahaman, dan keterlibatan emosional dalam komunikasi efektif</p>	<p>Memiliki cara komunikasi yang buruk, karena beda latar belakang dan budaya.</p>	<p>Kesenjangan Budaya</p>

3.3. Sumber Penelitian

Pada hakekatnya, data bagi seorang penulis adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana yang dikemukakan oleh J. Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran adalah: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (*reliable*), tepat waktu (*up to date*) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (*comprehensive*).

3.3.1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam hal ini, untuk mengumpulkan data primer, peneliti menjadikan responden yaitu Pendamping Lokal Desa di Kecamatan Pekuncen, Bapak Kepala Desa sebagai sumber utama dalam mencari data-data yang diperlukan oleh peneliti.

Data primer yaitu data diperoleh lewat pengamatan langsung dan wawancara melalui narasumber dan atau informasi yang dipilih. Adapun sumber atau informasi penelitian ini adalah tenaga

Pendamping Lokal Desa Krajan Kec. Pekuncen Kab. Banyumas . Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan menjadi informan dipilih berdasarkan pada pemahaman dan pengetahuan mengenai kinerja dari pendamping Lokal Desa di Desa Krajan Kec. Pekuncen Kab. Banyumas dan faktor yang mempengaruhi Kinerja Pendamping Lokal Desa. Adapun kriteria yang dijadikan ketentuan pemilihan informan antara lain :

1. Kepala Desa yang ada di Desa Krajan Kec. Pekuncen (Selaku Mitra Kerja dari Pendamping Lokal Desa)
2. Pemerintah Kecamatan Pekuncen sebagai supervisor Pendampingan Desa yang memberikan timeline dan sasaran pendampingan desa.
3. Pendamping Lokal Desa di Desa Krajan Kec Pekuncen (Unsur yang memiliki tugas melakukan pendampingan desa)
4. Masyarakat yang berada di Desa Krajan Kecamatan Pekuncen.

4.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dihimpun dari dokumen resmi desa, misalnya laporan rapat, buletin resmi, buku peraturan dan tata tertib. Data jenis ini dihimpun melalui tehnik membaca dan studi dokumentasi, yang menunjukkan gambaran umum Desa Krajan Kec Pekuncen. Dalam hal ini penulis menggunakan buku-buku yang ada di perpustakaan Universitas Sultang Agung Semarang dan

perpustakaan daerah Provinsi Jawa Tengah serta buku-buku yang berhubungan dengan judul proposal ini

4.4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan dari permasalahan dan hipotesis yang dikemukakan, maka variabel variabel yang diteliti dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Variabel bebas, dalam penelitian ini terdiri dari:

- Kepemimpinan
- Disiplin kerja
- Motivasi Kerja

Tabel 3.1 Indikator dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
----	----------	----------------------	-----------	------------------

1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan cara seorang Pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar sesuai dengan tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni efektivitas, kerja sama, partisipasi, delegasi dan penghargaan..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan <p>Sumber : (Kartono, 2013:189)</p>	Skala ordinal melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert 1 s/d 5
2.	Disiplin Kerja	Kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu <p>Sumber : Hamid et al (2011)</p>	Skala ordinal melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert 1 s/d 5

3.	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja adalah suatu daya dorong yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan..	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93))	Skala ordinal melalui kuesioner dengan menggunakan Skala Likert 1 s/d 5
----	----------------	---	---	---

b. Variabel terikat, dalam penelitian ini terdiri dari:

Kinerja Pendamping (Y) dengan indikator terdiri: dari pencapaian jumlah/kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan, kualitas hasil kerja yang telah diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Standar Operasional Prosedur (SOP), Tanggung Jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran, dedikasi dan minat, dalam melaksanakan penyelesaian tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai.

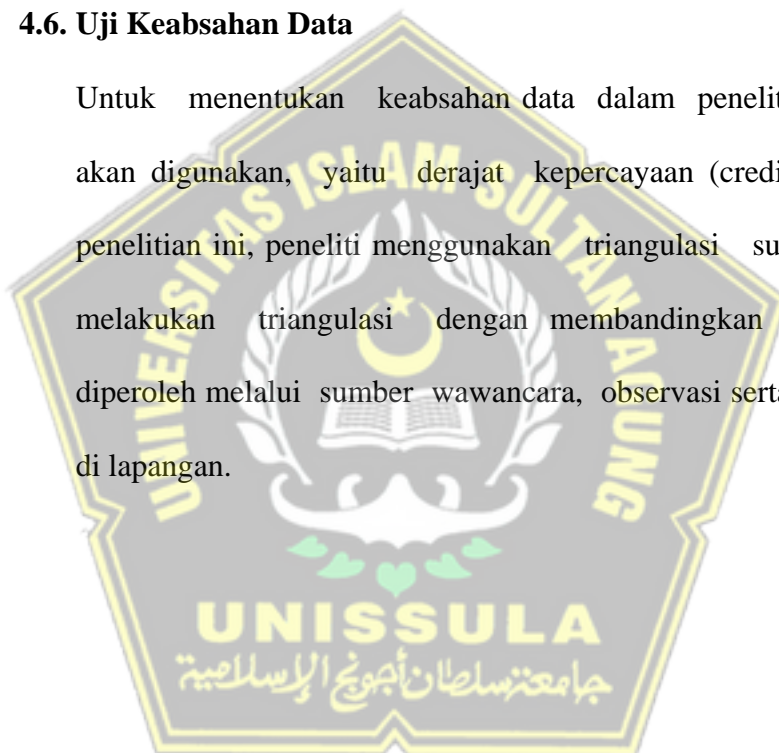
4.5. Metode Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu wawancara semi terstruktur, observasi partisipasi pasif dan

dokumentasi, yaitu data yang diperoleh melalui catatan, dokumen-dokumen, arsip, foto, hasil wawancara dengan informan, laporan tahunan, monografi di Desa Krajan, keadaan geografis dan demografi Desa Krajan, struktur organisasi Perangkat Desa Krajan, dan sebagainya yang berkaitan objek penelitian

4.6. Uji Keabsahan Data

Untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian ini yang akan digunakan, yaitu derajat kepercayaan (credibility). dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Peneliti melakukan triangulasi dengan membandingkan data yang diperoleh melalui sumber wawancara, observasi serta dokumentasi di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Obyek penelitian ini adalah Kegiatan Pendampingan Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD). P3MD adalah kebijakan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT RI). Sesuai Undang Undang nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa tujuan Pendmpingan adalah untuk meningkatkan kapasitas Pemerintah Desa dalam melaksanakan Pembangunan dan Keziata pemberdayaan Masyarakat Desa. Pendamping Desa Biasa disebut Tenaga Pendamping Profesional. Di kabupaten Banyumas. Jumlah Pendamping Lokal Desa 79 Orang, Pendamping Desa sebagai supervisornya sebanyak 49 Orang.

Setelah ada persetujuan dengan Koordinator dan Tenaga Pendamping tingkat Kabupaten tentang adanya Kegiatan Penelitian terhadap Pendamping Desa, maka di bulan Maret 2024 dimulai kegiatan menyebar kuisisioner kepada 70 responden yaitu Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Kuisisioner tersebut berisi tentang variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja TPP di lokasi tugas Kabupaten Banyumas. Dari hasil pengisian dapat diperoleh analisis data sebagai berikut:

4.1 Analisis Data

4.1.1 Analisis Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui analisis responden.

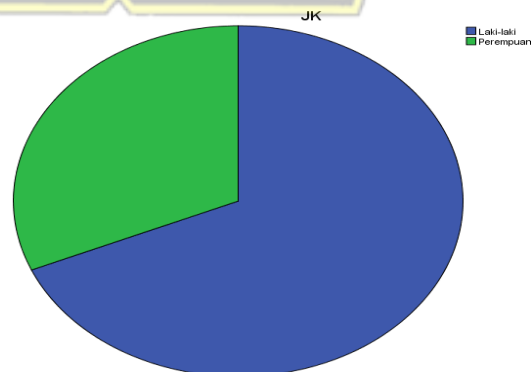
Berikut adalah tabel hasil uji deskriptif untuk jenis kelamin responden:

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	68,6	68,6	68,6
	Perempuan	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uji statistik deskriptif dari 70 responden 48 orang diantaranya adalah berjenis kelamin laki – laki dengan prosentase 68,6%. Responden yang berjenis kelamin wanita ada 22 orang dengan prosentase sebesar 31,4%. Selanjutnya akan dijelaskan dengan diagram batang:



Gambar 4.1 Diagram Lingkaran Jenis Kelamin

4.1.2 Uji Validitas Variabel

Uji validitas variabel untuk menguji item-item pertanyaan kuisioner dengan cara menjumlahkan semua skor pertanyaan yang selanjutnya angka kritis r dibandingkan dengan momen produk. Untuk membantu perhitungan uji validitas alat penelitian dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21, berikut disajikan hasil uji efikasi pada tabel. 4.2

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuisioner

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1-1	0,483	0.235	Valid
	X1-2	0,540	0.235	Valid
	X1-3	0,380	0.235	Valid
	X1-4	0,508	0.235	Valid
	X1-5	0,472	0.235	Valid
Motivasi (X2)	X2-1	0,543	0.235	Valid
	X2-2	0,463	0.235	Valid
	X2-3	0,271	0.235	Valid
	X2-4	0,364	0.235	Valid
	X2-5	0,419	0.235	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3-1	0,391	0.235	Valid
	X3-2	0,459	0.235	Valid

	X3-3	0,245	0.235	Valid
	X3-4	0,621	0.235	Valid
	X3-5	0,431	0.235	Valid
Kinerja TPP (Y)	Y1	0,343	0.235	Valid
	Y2	0,512	0.235	Valid
	Y3	0,410	0.235	Valid
	Y4	0,586	0.235	Valid
	Y5	0,562	0.235	Valid
	Y6	0,456	0.235	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dari Tabel 4.2 di atas, kita dapat melihat bahwa semua pertanyaan mengukur variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja TPP adalah valid karena $r_{hitung} >$ nilai r tabel sebesar 0,235 dan didukung dari nilai $sig-2$ tailed $<$ alfa 5% (0,05).

4.1.3 Uji Reliabilitas Variabel

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner apakah pertanyaan suatu kuisisioner dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau kredibel jika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam studi ini, kami menggunakan koefisien alpha (*Cronbach alpha*) untuk mengukur konsistensi internal. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,60. Dalam hal itu, item atau item pertanyaan bersifat reliabel atau otoritatif. Dalam menguji

reliabilitas alat penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi

21. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Kepemimpinan	0,813	5
2	Motivasi	0,776	5
3	Disiplin kerja	0,758	5
4	Kinerja	0,860	6

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja adalah *otoritatif* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Variabel kepemimpinan merupakan cara seorang Pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar sesuai dengan tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni efektivitas, kerja sama, partisipasi, delegasi dan penghargaan. Adapun indikator dari variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Variabel disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Adapun indikator variabel motivasi sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu

Selanjutnya variabel motivasi kerja merupakan suatu daya dorong yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus bekerja dalam rangka mencapai tujuan. Adapun indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

4.2 Uji Prasyarat Analisis

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam SPSS versi 21 dapat menggunakan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikan 0,05. Jika

nilai signifikansi $>0,05$ maka data dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44471994
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,573
Asymp. Sig. (2-tailed)		,897

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yaitu sebesar $0,897 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali mengemukakan bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang biasa dipakai untuk menunjukkan adanya masalah multikolinieritas adalah tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas selengkapnya dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,011	2,524		1,589	,117	
	X1(kepemimpinan)	,297	,079	,327	3,742	,000	,950
	X2(motivasi)	,195	,094	,192	,956	,003	,775
	X3(disiplin)	,626	,117	,526	5,363	,000	,755

a. Dependent Variable: Y(kinerja)

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa adalah tolerance $0,950 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,111 \leq 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.3 Analisis Regresi Berganda 1

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi, terhadap disiplin kerja TPP digunakan uji regresi berganda, Hasil uji regresi pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,294	1,877	9,213	,000
	X1(kepemimpinan)	,166	,090	,218	1,841
	X2(motivasi)	,386	,087	,472	4,419

a. Dependent Variable: Y1(Disiplin Kerja)

Sumber: Data diolah 2024

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi berganda pengaruh kepemimpinan, motivasi, terhadap disiplin kerja TPP menggunakan analisis koefisien regresi. Hasil *output* SPSS konstanta regresi sebesar 17,294, koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,166 dan koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,386

Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 17,294 + 0,166X_1 + 0,386X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 17,294, artinya disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas sebesar 17,294 satuan, dengan ini asumsi kepemimpinan dan motivasi dalam keadaan konstan/tetap.

- a. b_1 (Koefisien regresi arah pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja) = 0,166, koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja TPP. Kinerja pegawai TPP akan lebih bersemangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Apabila nilai koefisien regresi kepemimpinan naik sebesar 0,166 maka peningkatan disiplin kerja TPP naik sebesar 0,166. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi kepemimpinan turun 1 satuan skor maka disiplin kerja turun sebesar 0,166.
- b. b_2 (Koefisien regresi arah pengaruh motivasi dan disiplin kerja) = 0,386, nilai ini memiliki tanda positif yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi

motivasi maka akan berdampak baik pada disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya. Apabila nilai koefisien regresi motivasi naik sebesar 0,386 maka peningkatan disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas akan naik sebesar 0,386. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi motivasi turun 1 satuan skor maka disiplin kerja turun sebesar 0,386.

4.3.1 Analisis Regresi Berganda 2

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja TPP digunakan uji regresi berganda, Hasil uji regresi pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,011	2,524		1,589	,117
	X1(kepemimpinan)	,297	,079	,327	3,742	,000
	X2(motivasi)	,195	,094	,192	,956	,003
	X3(disiplin)	,626	,117	,526	5,363	,000

a. Dependent Variable: Y2(kinerja)

Sumber: Data diolah 2024

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi berganda pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja TPP menggunakan analisis koefisien regresi. Hasil *output* SPSS konstanta regresi sebesar 4,011, koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1)

sebesar 0,297, koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,195 dan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,626.

Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = 4,011 + 0,297X_1 + 0,195X_2 + 0,626X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 4,011, artinya kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas sebesar 4,011 satuan, dengan ini asumsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan/tetap.

- c. b_1 (Koefisien regresi arah pengaruh kepemimpinan dan Kinerja) = 0,297, koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja TPP. Kinerja pegawai TPP akan lebih bersemangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Apabila nilai koefisien regresi kepemimpinan naik sebesar 0,297 maka peningkatan kinerja TPP naik sebesar 0,297. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi kepemimpinan turun 1 satuan skor maka kinerja turun sebesar 0,297.
- d. b_2 (Koefisien regresi arah pengaruh motivasi dan Kinerja) = 0,195, nilai ini memiliki tanda positif yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan berdampak baik pada kinerja Tenaga

Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya. Apabila nilai koefisien regresi motivasi naik sebesar 0,195 maka peningkatan kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas akan naik sebesar 0,195. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi motivasi turun 1 satuan skor maka kinerja turun sebesar 0,195.

- e. b_3 (Koefisien regresi arah pengaruh disiplin kerja dan Kinerja) = 0,626, nilai ini memiliki tanda positif yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan berdampak baik pada kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya. Apabila nilai koefisien regresi disiplin kerja naik sebesar 0,626 maka peningkatan kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas akan naik sebesar 0,626. Begitu juga sebaliknya jika koefisien regresi disiplin kerja turun 1 satuan skor maka kinerja turun sebesar 0,626.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi yang baik apabila nilai *R Square* interval 0 sampai 1. Apabila *R Square* mendekati 1 maka semakin besar kemampuan menjelaskan variabel independent terhadap variabel terkait. Untuk menentukan hasil uji koefisien determinasi peneliti menggunakan SPSS versi 21 nampak pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,722	,700	1,47719

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.8 diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,722, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,700. Nilai R dan R² nilainya mendekati 1 ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat atau dapat dikatakan bahwa kinerja pengaruhnya sangat besar terhadap kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja atau dengan kata lain 72,2 % variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sudah mewakili dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t yang secara statistik apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam pengujian hipotesis ada prosedur yang harus dilakukan dalam pengujiannya dengan tujuan untuk menguji kredibilitas Ho. t.

4.5.1 Uji F

Pengujian hipotesis ini apakah diterima atau ditolak sebagai dugaan awal. Yang diuji dalam engujian hipotesis adalah Ho

(Hipotesis nol), bukan menguji Ha (Hipotesis alternatif). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja). Hasil dari uji F nampak pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,968	3	52,323	23,978	,000 ^b
	Residual	144,018	66	2,182		
	Total	300,986	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah 2024

Pada perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 248,587 dan nilai efektif sebesar 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, kita dapat menggunakan model regresi untuk memprediksi kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP)

Hipotesis :

Ho: Tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP)

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP)

Kriteria menerima atau menolak hipotesis H_0 ditolak, H_a diterima Jika $Sig.F < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika $Sig.F > \alpha = 0,05$ maka H_a ditolak. Hasil yang diperoleh dari Sig.F sebesar 0,00 kurang dari $\alpha = 0,1$ kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) secara bersama adalah signifikan.

4.5.2 Uji t

Untuk menguji hipotesis secara individual antar variabel diterima atau ditolak, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai pada tabel t pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), dan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji-t ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,011	2,524		1,589	,117
1					
X1(kepemimpinan)	,297	,079	,327	3,742	,000
X2(motivasi)	,195	,094	,192	,956	,003
X3(disiplin)	,626	,117	,526	5,363	,000

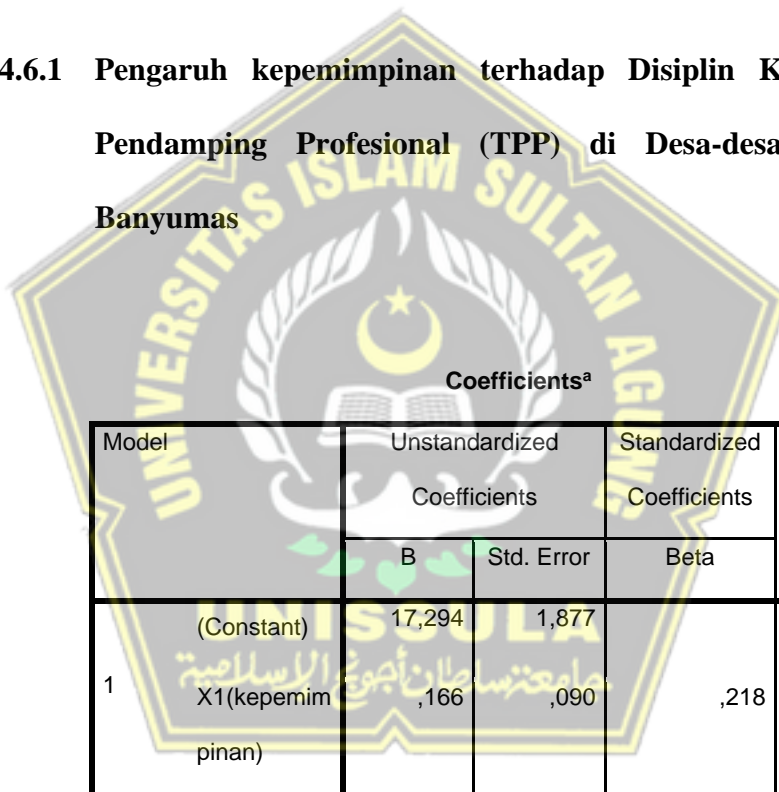
a. Dependent Variable: Y(kinerja)

Sumber: Data diolah 2024

Dari hasil Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji-t dengan taraf signifikansi t masing-masing 0,005 dan 0,00 lebih kecil dari 0,05, dan dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

4.6 PEMBAHASAN

4.6.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	17,294	1,877		9,213	,000
1	X1(kepemimpinan)	,166	,090	,218	1,841	,030

a. Dependent Variable: X3 (Disiplin kerja)

Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis ketiga adalah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui

besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel kepemimpinan (X1) adalah $0,030 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di desa-desa Kabupaten Banyumas. Artinya apabila kepemimpinan berjalan secara adil maka dapat meningkatkan disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di desa-desa Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya.

4.6.2 Pengaruh motivasi terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,819	1,799		7,124	,000
	X2(motivasi)	,386	,087	,472	4,419	,000

a. Dependent Variable: X3 (Disiplin kerja)

Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis keempat adalah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa

Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel motivasi (X2) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di desa-desa Kabupaten Banyumas. Artinya apabila motivasi tinggi maka dapat meningkatkan disiplin kerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di desa-desa Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas

Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis pertama adalah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel kepemimpinan (X1) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa

Kabupaten Banyumas. Artinya apabila kepemimpinan berjalan secara adil maka dapat meningkatkan kinerja kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Sudarwan (2004:55), kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Kartono (2005:187), kepemimpinan adalah suatu bentuk domonasi yang didasari oleh kapabilitas/kemauan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

4.6.4 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas

Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel motivasi (X2) adalah $0,003 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian menolak H_0 dan menerina

Ha. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Artinya apabila motivasi dapat dilaksanakan dan didukung dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Karweti, 2010) bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai kemauan dalam mencapai tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuantujuan (organisasi) atau target-target tertentu sehingga dalam motivasi terdapat tiga unsur yakni kebutuhan, upaya, dan tujuan organisasi.

Proses motivasi dimulai dari kebutuhan yang tidak terpuaskan, sehingga merasakan adanya tekanan (*tension*), yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk mencari perilaku tertentu dalam bentuk upaya *effort*. Upaya akan menghasilkan kinerja (*performance*) sebagai output dan mempunyai kaitan dengan imbalan (*reward*) sebagai hasil (*outcome*) bagi karyawan secara individual. Dengan adanya imbalan maka kebutuhan terpenuhi dan tekanan akan berkurang. Untuk berjalannya proses motivasi ini maka harus ada

peluang, tujuan dan insentif antara tekanan dan upaya, dan harus ada kemampuan dalam upaya agar menghasilkan kinerja diharapkan. Seseorang dapat dikatakan memiliki motivasi kerja apabila puas dengan hasil pekerjaannya. Adanya motivasi kerja terlihat pada usahanya untuk terus meningkatkan kemampuannya, menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya motivasi guru terhadap kinerja kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja Di sini terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada. Dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori yang sudah ada.

4.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja menjadi Variabel intervening yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas

Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis kelima yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel disiplin kerja (X3) adalah $0,000 <$

taraf kepercayaan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Pawirosumarto dkk (2017) dimana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pratama dan Syamsuddin (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja diuji secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam kinerjanya Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas berkomitmen bersama dalam mencapai tujuan program. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Handoko (2001) dimana terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya merupakan desain pekerjaan. Desain pekerjaan adalah penetapan beberapa kegiatan kerja seorang karyawan atau sekelompok secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan sesuai standar pekerjaan yang sudah ditetapkan. Tingginya tingkat disiplin kerja Tenaga

Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas salah satunya karena tujuan pekerjaan sudah sangat jelas sehingga membuat karyawannya menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas. Artinya apabila kepemimpinan berjalan secara adil maka dapat meningkatkan kinerja kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas begitu juga sebaliknya.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desanya Kabupaten Banyumas. Artinya apabila motivasi dapat dilaksanakan dan didukung dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja kinerja Tenaga Pendamping

Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas dan begitu juga sebaliknya.

3. Sebagai Variabel Intervening (antara) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas. Tetapi Disiplin kerja juga dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepemimpinan dan Variabel Motivasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional (TPP) di Desa-desa Kabupaten Banyumas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan.

Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Bagi Pemerintah

Pihak pemerintah dalam hal ini Kemdesa PDTT RI perlu mempertahankan dan menguatkan Peraturan Menteri Desa tentang Pengaturan Pendampingan yang membangun sistem meningkatkan faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja karena secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara pemimpin menjadi komunikator yang efektif, memberi motivasi

kepada bawahannya, disiplin kerja tepat waktu dan membangun lingkungan kerja yang baik, agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terus meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya peneliti mengharapkan kegiatan penelitian dengan lokasi kabupaten lain. Karena akan semakin menguatkan hipotesa yang sudah diuji melalui pengolahan data. Termasuk penelitian baru dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi program.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Raharjo. 2006. *Membangun Desa Partisipatif*. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, John, W., 2016, *Resrarch Design*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Inu Kencana Syaßiie. 2009. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Cetakan Kelima. Bandung: Reßika Aditama
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Paslong, Harbani, 2013, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta

Robbins, Stephen P. 2000. Essentials of organizational behavior.

Printice Hall International Inc: New Jersey.

