

# Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi di Kabupaten Jember

Dapit Yusra Kusuma<sup>1</sup>, Yunionita Indah Handayani<sup>2</sup>, Muhammad Firdaus<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Teknologi dan Sains Mandala<sup>1,2,3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendamping profesional di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi di Kabupaten Jember. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran tenaga pendamping profesional dalam memastikan implementasi pembangunan desa yang efektif, sesuai amanat Undang-Undang Desa. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dari koordinator kabupaten secara signifikan memengaruhi kinerja tenaga pendamping, khususnya dalam membangun motivasi dan koordinasi kerja. Kompetensi teknis dan manajerial juga terbukti memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan implementasi program pembangunan desa. Selain itu, disiplin kerja, termasuk kepatuhan terhadap SOP dan ketepatan pelaporan, menjadi faktor kunci dalam memastikan efisiensi dan akuntabilitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendamping profesional. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan kompetensi, penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif, dan penguatan budaya kerja yang disiplin untuk optimalisasi peran pendamping profesional dalam mendukung pembangunan desa yang berkelanjutan.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Tenaga Pendamping*

## Corresponding Author:

Dapit Yusra Kusuma  
(dapityusrakusuma@gmail.com)

**Received:** September 15, 2024

**Revised:** October 03, 2024

**Accepted:** October 31, 2024

**Published:** November 28, 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen fundamental dalam pengelolaan organisasi, baik dalam sektor swasta maupun pemerintahan. Menurut Hasibuan (2014), MSDM adalah ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Proses ini melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, hingga pengawasan sumber daya manusia untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM tidak hanya menekankan hasil akhir, tetapi juga pentingnya proses yang berkesinambungan.

Di sektor pemerintahan, MSDM menjadi sangat penting karena menyangkut pengelolaan pegawai yang bertugas untuk melayani masyarakat. Salah satu elemen penting dalam MSDM adalah kepemimpinan, yang menurut Riyadi (2011), merupakan faktor penentu dalam menggerakkan organisasi menuju pencapaian visi dan misi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan yang dipimpin, sehingga tercipta kerja sama yang baik. Selain itu, kompetensi sumber daya

manusia juga menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi meliputi kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan yang relevan dengan tugas yang dijalankan. Disiplin kerja juga tak kalah penting, karena mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi.

Dalam konteks pemerintahan desa, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan dasar hukum bagi pengelolaan desa yang otonom. Desa didefinisikan sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah dengan kewenangan mengatur dan mengurus kepentingannya berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dalam sistem pemerintahan Indonesia. Pemerintah desa, sebagai bagian dari sistem pemerintahan nasional, berperan dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Peran ini semakin diperkuat dengan adanya pendampingan profesional oleh tenaga pendamping desa, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Desa Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.

Tenaga pendamping profesional bertugas membantu pemerintah desa dalam merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi program pembangunan desa. Tugas mereka mencakup berbagai aspek, seperti fasilitasi perencanaan pembangunan, pendampingan teknis, hingga advokasi regulasi. Tenaga pendamping ini terdiri dari berbagai jenjang, mulai dari Pendamping Lokal Desa (PLD) yang bertugas di tingkat desa, hingga tenaga ahli yang bekerja di tingkat kabupaten, provinsi, dan pusat. Sebagai bagian dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, tenaga pendamping profesional memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pembangunan desa yang berkelanjutan.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi tenaga pendamping profesional, khususnya di Kabupaten Jember. Beberapa studi menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendamping profesional masih belum optimal. Penelitian Ristiyanti (2020) menyebutkan bahwa kinerja pendamping di beberapa wilayah sering kali dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi dan lemahnya kepemimpinan. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi masalah utama yang menghambat produktivitas tenaga pendamping. Sebagai contoh, memo internal dari Kementerian Desa menunjukkan bahwa terdapat kasus tenaga pendamping yang tidak mematuhi kontrak kerja dan SOP yang telah ditetapkan.

Kondisi ini menjadi tantangan besar dalam memastikan keberhasilan program pembangunan desa. Padahal, peran tenaga pendamping profesional sangat penting dalam mendukung implementasi kebijakan pembangunan desa yang efektif. Mereka tidak hanya bertugas sebagai fasilitator, tetapi juga sebagai penghubung antara pemerintah pusat dan masyarakat desa. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendamping, terutama terkait kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan, sebagai variabel utama dalam penelitian ini, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Menurut Thoah (2013), gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendampingan desa, kepemimpinan koordinator kabupaten menjadi faktor kunci dalam mengoordinasikan dan memotivasi tenaga pendamping. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kompetensi juga merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja tenaga pendamping. Menurut Busro (2018), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu yang relevan dengan tugas yang dijalankan. Dalam pendampingan desa, kompetensi teknis, seperti kemampuan melakukan fasilitasi dan advokasi, sangat dibutuhkan. Pemerintah juga telah menetapkan standar kompetensi bagi tenaga pendamping profesional melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 201 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Disiplin kerja, variabel ketiga dalam penelitian ini, mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan organisasi. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendampingan desa, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, dan akurasi pelaporan. Penelitian Ali (2023) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga pendamping sering kali menjadi indikator utama dalam mengevaluasi kinerja mereka.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendamping profesional di Kabupaten Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pendampingan desa. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja tenaga pendamping profesional..

## 2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendamping profesional di Kabupaten Jember. Populasi penelitian ini mencakup seluruh tenaga pendamping profesional yang bertugas di wilayah tersebut, yang terdiri dari Pendamping Lokal Desa (PLD), Pendamping Desa (PD), dan tenaga ahli di tingkat kabupaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proportionate stratified random sampling untuk memastikan representasi yang adil dari masing-masing jenjang pendamping. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang dengan skala Likert, mencakup indikator dari variabel kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja.

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi dan laporan yang relevan. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk memastikan kualitas data. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat. Analisis deskriptif juga dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendamping profesional, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan untuk meningkatkan efektivitas pendampingan desa dalam mendukung pembangunan yang berkelanjutan..

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tenaga pendamping profesional merupakan bagian dari Kementerian Desa PDTT yang dikontrak oleh Pejabat Pembuat Komitmen Kementerian. Terdapat enam jabatan pada pendamping profesional desa, yaitu Pendamping Lokal Desa (PLD) yang bertugas di desa dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pemula, Pendamping Desa (PD) yang bertugas di kecamatan dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pelaksana, Pendamping Teknis yang bertugas di kecamatan dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pelaksana, Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat kabupaten atau kota yang bertugas di kabupaten dengan jenjang tingkatan tenaga terampil mahir, Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat provinsi yang bertugas di provinsi dengan jenjang tingkatan tenaga terampil penyelia pratama, dan

Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat pusat yang bertugas di Kementerian dengan jenjang tingkatan tenaga terampil penyelia madya. Fokus dalam penelitian ini merupakan tenaga pendamping profesional yang bertugas di seluruh kecamatan dan desa di Kabupaten Jember. Yaitu, Pendamping Lokal Desa (PLD) yang bertugas di desa dan Pendamping Desa (PD) yang bertugas di kecamatan.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.438	2.062

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dari data tabel uji determinasi didapatkan hasil nilai adjusted R-square sebesar 0,438 (43,8%). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini dalam mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Setelah mendapatkan hasil uji regresi linier berganda, maka dilakukan interpretasi data menggunakan uji t dan uji F, berikut adalah interpretasi dari data tersebut berdasarkan uji t dan uji F.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.143	1.880		3.267	.001
	Total_X1	.107	.063	.135	1.697	.093
	Total_X2	.329	.113	.391	2.918	.004
	Total_X3	.270	.119	.279	2.265	.026

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.913	3	125.971	29.617	.000 <sup>b</sup>
	Residual	455.114	107	4.253		
	Total	833.027	110			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Dari data tabel 4.13 didapatkan hasil dari uji F, nilai F hitung mendapatkan hasil sebesar 29,617 lebih besar dari F tabel yaitu 2,688 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari banyak tanggapan kesetujuan atau kesesuaian yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Menurut pengujian asumsi klasik tentang ada tidaknya pelanggaran asumsi residual di antara lain multikolinearitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas, didapatkan hasil yang menunjukkan tidak ada satupun asumsi yang dilanggar. Sehingga hasil model regresi linier berganda yang didapatkan tidak mengandung data yang bias.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional**

Mengacu pada output hasil uji t pada bagian "coefficient" dapat diketahui bahwa nilai t hitung yang didapatkan sebesar 1,697 dan nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,093. Nilai signifikansi sebesar 0,093 lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ), menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendamping profesional (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan dianggap penting dalam memengaruhi kinerja secara umum, ketika diuji secara parsial, variabel kepemimpinan tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping profesional. Artinya, kepemimpinan tidak berdiri sendiri sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendamping profesional desa di Kabupaten Jember.

Namun dari 111 responden dalam pengamatan yang dijadikan sampel, terdapat 78 responden yang memberikan respon setuju terkait pernyataan pertama variabel X1 yang menyatakan kemampuan mengambil keputusan, 58 responden memberikan respon setuju dan 48 menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan kedua yang menyatakan kemampuan memotivasi, 64 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan ketiga mengenai kemampuan komunikasi, 51 responden menyatakan setuju dan 50 menyatakan sangat setuju pada pernyataan keempat terkait kemampuan dalam mengendalikan bawahan, 61 responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan kelima yang berisikan tanggung jawab, serta 59 responden menyatakan setuju dan 48 menyatakan sangat setuju mengenai kemampuan mengendalikan emosional.

Secara keseluruhan, tingginya persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan ini menunjukkan para responden mengakui pentingnya aspek-aspek kepemimpinan dalam konteks profesional. Mereka melihat kepemimpinan sebagai komponen yang penting dalam membantu tenaga pendamping menjalankan peran mereka secara efektif terutama dalam pengambilan keputusan, memotivasi tim, dan kemampuan mengelola emosi serta komunikasi. Namun, meskipun banyak responden setuju bahwa kepemimpinan penting, hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengaruhnya secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang selaras dari Ristiyanti dan Wien Kartika Anna E (2020) menunjukkan hasil bahwa aspek kepemimpinan dalam penelitiannya tidak berpengaruh sehingga menyatakan bahwa kepemimpinan dalam penelitiannya masih kurang. Namun bertolak belakang dengan penelitian dari Hastuti dan Lidya (2020) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Penjelasan ini terjadi karena meskipun kepemimpinan dianggap penting oleh tenaga pendamping profesional, faktor-faktor lain seperti kompetensi dan disiplin kerja mungkin lebih memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Tanpa kompetensi yang memadai atau disiplin kerja yang tinggi, kepemimpinan mungkin tidak cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja tenaga pendamping. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, meskipun berperan penting, tidak dapat berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja tenaga pendamping profesional. Perlu sinergi dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh, seperti kompetensi dan disiplin kerja agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Dengan demikian, hasil ini menyoroti pentingnya untuk tidak hanya berfokus pada pengembangan kepemimpinan saja, tetapi juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja secara langsung. Peningkatan kinerja tenaga pendamping profesional di Kabupaten Jember memerlukan pendekatan yang lebih holistik, termasuk pengembangan kompetensi, peningkatan disiplin kerja dan sinergi dengan kepemimpinan yang efektif.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional**

Mengacu pada output hasil uji t pada bagian "coefficient" dapat diketahui bahwa nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,918 dan nilai signifikansi pada variabel kompetensi (X1) sebesar 0,01. Nilai signifikansi sebesar 0,04 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ), menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendamping profesional (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendamping profesional meliputi fasilitasi pendataan desa, fasilitasi pemanfaatan desa, sosialisasi kebijakan terkait desa, fasilitasi perencanaan pembangunan desa, fasilitasi pelaksanaan pembangunan desa, monitoring kegiatan pembangunan desa, dan fasilitasi pertanggungjawaban pembangunan desa maka, semakin positif pula kinerja dari tenaga pendamping profesional di Kabupaten Jember.

Dari 111 responden dalam pengamatan yang dijadikan sampel, terdapat 65 responden memberikan respon setuju terkait pernyataan pertama variabel X2 mengenai fasilitasi pendataan desa, 58 responden memberikan respon setuju dan 48 menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan kedua mengenai fasilitasi pemanfaatan desa, 55 responden memberikan respon setuju dan 49 menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan ketiga mengenai sosialisasi kebijakan terkait desa, 56 responden memberikan respon setuju dan 53 menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan keempat mengenai fasilitasi perencanaan pembangunan desa, 69 responden memberikan respon setuju terhadap pernyataan kelima yaitu fasilitasi pelaksanaan pembangunan desa, 64 responden memberikan respon setuju terhadap pernyataan keenam terkait monitoring kegiatan pembangunan desa, dan 62 responden memberikan respon setuju terhadap pernyataan ketujuh yang terkait fasilitasi pertanggungjawaban pembangunan desa.

Secara keseluruhan, tanggapan mayoritas responden terhadap seluruh indikator variabel X2 menunjukkan bahwa berbagai bentuk fasilitasi yang dilakukan dalam konteks pembangunan desa mulai dari pendataan, pemanfaatan sumberdaya, sosialisasi kebijakan, hingga monitoring dan pertanggungjawaban dinilai berjalan baik dan efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendamping profesional desa di Kabupaten Jember berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja tenaga pendamping profesional desa di Kabupaten Jember.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ega Gema Pertiwi dan Novi yanti (2023) Pada uji regresi linear berganda dan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif serta signifikan variabel kompetensi SDM pada kinerja pegawai. Penelitian (Roni et al., 2018) dimana kompetensi kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan KPU Provinsi Jambi. Dan penelitian (Guruh, 2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2019) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Dosen. Kemudian didukung penelitian (Nurjaya et al., 2021) dimana hasilnya kompetensi SDM positif serta signifikan memengaruhi kinerja Aparatur Desa.

Sinergi antara kompetensi dan peningkatan kinerja tenaga pendamping profesional desa di Kabupaten Jember merupakan salah satu kunci dalam keberhasilan program-program pembangunan desa. Ketika tenaga pendamping memiliki kompetensi yang kuat dalam memahami kebutuhan desa, mengelola sumberdaya, serta memfasilitasi partisipasi masyarakat, maka kinerja mereka dalam memajukan pembangunan desa akan meningkat

secara signifikan. Peningkatan kinerja ini terlihat dari kemampuan pendamping profesional dalam menjalankan tugas seperti fasilitasi pemanfaatan potensi desa, sosialisasi kebijakan, monitoring kegiatan pembangunan, hingga memastikan akuntabilitas pelaporan dan evaluasi. Dengan hasil ini memberikan dampak positif pada kinerja tenaga pendamping profesional desa di Kabupaten Jember dengan memberikan percepatan pembangunan desa yang lebih inklusif

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional**

Mengacu pada output hasil uji t pada bagian "coefficient" dapat diketahui bahwa nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,265 dan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,026. Nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga pendamping profesional (Y).

Penjelasan dari hasil ini adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping profesional di Kabupaten Jember. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh tenaga pendamping, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja meliputi frekuensi kehadiran di desa dampingan dalam satu bulan, ketepatan waktu dalam melaksanakan tupoksinya, ketelitian dalam mengerjakan fungsi administrasi, ketaatan dalam melaksanakan fungsinya, ada atau tidak sanksi yang diterima oleh tenaga pendamping profesional, dan akurasi laporan daily report pendamping.

Dari 111 data responden yang dijadikan sampel, terdapat 72 responden memberikan respon setuju mengenai pernyataan pertama yaitu frekuensi kehadiran di desa dampingan dalam satu bulan, 55 responden menyatakan setuju terkait pernyataan kedua mengenai ketepatan waktu dalam melaksanakan tupoksinya, 55 responden menyatakan setuju pada pernyataan ketiga mengenai ketelitian dalam mengerjakan fungsi administrasi, 61 responden menyatakan setuju pada pernyataan keempat mengenai ketaatan dalam melaksanakan fungsinya, 52 responden menyatakan setuju dan 51 menyatakan sangat setuju pada pernyataan kelima mengenai ada atau tidak sanksi yang diterima oleh tenaga pendamping profesional, dan 57 responden menyatakan setuju pada pernyataan ke enam mengenai akurasi laporan daily report pendamping.

Dengan demikian, disiplin kerja secara statistik terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kelemahan dalam berbagai aspek disiplin yang memerlukan peningkatan. Untuk mengatasi hal ini, perlu ada perbaikan di bidang pengawasan, pelatihan, serta penerapan sanksi yang lebih tegas dan konsisten. Peningkatan disiplin kerja yang mencakup kehadiran, ketepatan waktu, ketelitian administrasi, ketaatan terhadap aturan, dan akurasi laporan sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja tenaga pendamping profesional di Kabupaten Jember.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Utami dkk. (2021), tingkat disiplin kerja pendamping akan meningkatkan kinerja pendamping PKH. Sementara itu, Penelitian Suwanto (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Dalam kesimpulannya pula, Tussyakban (2017) menyatakan bahwa Kedisiplinan Pegawai DPD sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil diatas, peningkatan disiplin kerja menjadi sangat penting untuk memastikan tenaga pendamping profesional dapat menjalankan tugasnya dengan baik, meningkatkan kinerja sehingga dapat mendukung pembangunan desa secara efektif

## **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional**

Mengacu pada output hasil uji F pada bagian "Anova" dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang didapatkan sebesar 29,617 lebih besar dari F tabel 2,688 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ). Sehingga berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendamping profesional (Y). pengaruh simultan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling terikat dan bersama-sama memengaruhi kinerja tenaga pendamping, mencerminkan integrasi antara aspek kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja dalam menciptakan tenaga pendamping yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Dalam konteks kepemimpinan, efektivitas seorang pemimpin menjadi landasan yang kuat dalam mendorong kinerja tenaga pendamping. Kepemimpinan yang baik tidak hanya terbatas pada kemampuan untuk memberikan arahan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi, memberikan contoh, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan profesional tenaga pendamping. Oleh karena itu, peran kepemimpinan yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kualitas kerja dan kinerja tenaga pendamping. Integrasi antara kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja menjadi penting karena masing-masing variabel ini saling mendukung dan melengkapi. Kepemimpinan yang efektif akan sulit mencapai hasil optimal jika tenaga pendamping tidak memiliki kompetensi yang memadai atau tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula, kompetensi yang tinggi tidak akan memberikan dampak maksimal jika tenaga pendamping tidak memiliki disiplin kerja yang baik atau jika tidak ada kepemimpinan yang kuat. sinergi ketiga variabel ini dapat menciptakan tenaga pendamping profesional yang bisa mengoptimalkan kinerja mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan desa di Kabupaten Jember.

Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Rivai dalam Sandy (2015: 12) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu bahwa secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Profesional.

Hasil penelitian ini memperlihatkan pentingnya perbaikan menyeluruh pada ketiga variabel tersebut untuk memastikan peningkatan kinerja tenaga pendamping profesional. Peningkatan pada satu variabel tanpa perbaikan pada variabel lain mungkin tidak cukup untuk menghasilkan dampak signifikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus mencakup pengembangan kepemimpinan yang kuat, peningkatan kompetensi tenaga pendamping melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan, serta penegakan disiplin kerja yang lebih tegas. Dengan demikian, tenaga pendamping akan mampu menjalankan peran mereka dengan lebih efektif, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan program-program pembangunan desa di Kabupaten Jember secara berkelanjutan dan lebih efektif.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendamping profesional desa di Kabupaten Jember, maka dapat disimpulkan diantaranya Kepemimpinan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendamping profesional.

Sedangkan Kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendamping profesional. Termasuk secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendamping profesional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Samsul, Arif Rachman Putra, and Cahya Fajar Budi Hartanto. "Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 1.1 (2019): 22-29.
- Bernardin, H., John, Joyce E,A., Russel, 1993, *Human Resource Manajement:an Experiential Approach*, Singapore : McGraw-Hill Inc
- Boone, L.E, & Kurtz, D,L 2002, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Erlangga
- Cooper, D,R, dan Schindler, P.S. 2001, *Business Research Methods*, USA: McgrawHill College
- Dessler, Gary (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I (9th ed,) Jakarta:
- Etikan, I, Musa, S.A, & Alkassim, R.S, (2016), *Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling*, *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1): 1-4, doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11
- Ghozali, I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*,Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hellriegel, D., & Slocum Jr, J. W. (1974). *Organizational climate: Measures, research and contingencies*. *Academy of management Journal*.
- Henriyani, E. (2013). *Pemimpin dan budaya organisasi di era perubahan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 61–71.
- Iskandar, Abdul Halim. (2020). *Trilogi SDGs desa : Percepatan pencapain tujuan pembangunan nasional berkelanjutan*. Yayasan Obor Indonesia : Jakarta
- Koesmono, H.T. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Evaluasi kinerja Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*,9(1):30-40
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditama
- Marisa, Heni. (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya divisi PT.Nestle Medan*. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1324>
- Maryoto, S, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Meyers, L. S., Gamst, G. C., & Guarino, A. J, (2013), *Performing Data Analysis using IBM SPSS*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Nurdin, I. 2018, *Faktor-Faktor Evaluasi kinerja Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*, *Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), pp 70 – 97
- Nursalam, 2011, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pabundu, T.M. 2014, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ratnasari, I,, & Mahmud, A. 2020, *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan*, *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79
- Rivai, Vethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori dan Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

- Suddin, Alwi. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4.1 (2010).
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, & Sondang, P, 1995, *Teori Evaluasi kinerja dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri, & Effendi, S. 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Siregar, S. 2015, *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta
- Susilowati dan Budiwinarto. K., 2021, *Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar*, *Surakarta Management Journal*, 3(1), 1-10
- Susilowati, Sri Hery, 2005, *Gejala Pergeseran Kelembagaan Upah pada Pertanian Padi Sawah*, *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 3
- Sutrisno, E, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*, Jakarta: Prenada Media Group
- Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2023 tentang Tenaga Pendamping Profesional
- Surat Perintah Kepala Pusat Pengembangan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor : 05/UMM.02.04/I/2023 tentang Surat Perintah Tenaga Pendamping Profesional
- Surat Keputusan Ketua Stie Mandala Nomor :67.A/STIE.Mand/Q/2015 Tentang Buku Panduan Tugas Akhir Tahun 2015/2016 ada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala.
- Thoha, 2010, *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers
- Tika, M,P, 2014, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Timpe, A, D. 1992, *The Art and Science of Business Management Performance*, Mumbai: Jaico Publishing House
- Torrington, D,, Hall, L, and Taylor, S, 2004, *Human Resource Management (6th Ed)*, Harlow, Essex: Prentice Hall
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Utami, S, S. 2007, *Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi*, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2), pp, 124 - 129
- Wibowo, A. 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Evaluasi kinerja Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Catering Win-Win Di Klaten*, *Skripsi, Universitas Widya Dharma Klaten*
- Wiratama, I. N. J. A., and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM tirta mangutama kabupaten badung." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 7.2 (2013): 126-134.
- Yulistiani, Ade (2023) *Kinerja Pendamping Desa Dalam Program Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3md) Di Kabupaten Pesawaran*. Diss. Universitas Lampung
- Zainal, Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.