

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

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

Oleh:

Muhammad Taufik Lesmana, Mutiara Fadilah Amriani, Asrizal Efendy Nasution

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: : muhammadtaufiklesmana@umsu.ac.id

ABSTRACT

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

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses penyelesaian berbagai kendala terkait tenaga kerja, baik pegawai, staf, maupun manajer, guna mendukung operasional organisasi atau perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memastikan bahwa lembaga memiliki personel yang sesuai, ditempatkan pada posisi yang tepat, di waktu yang tepat, serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Anika dkk., 2022). Kualitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam menentukan perkembangan bisnis, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten, perusahaan dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan serta pengembangan keahlian yang sesuai, terutama di era digital saat ini. (Irnayanti dkk, 2023). Pendamping desa adalah tenaga ahli yang berperan dalam mendukung pemerintah desa, masyarakat, dan lembaga desa dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi pembangunan desa. Mereka bertugas memastikan bahwa pemanfaatan anggaran negara berjalan secara efisien, terbuka, dan sesuai dengan kepentingan warga. Umumnya, mereka direkrut oleh pemerintah melalui kementerian terkait atau lembaga yang berwenang di tingkat daerah.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

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

Kinerja perusahaan yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya efisiensi tenaga kerja, manajemen yang kurang optimal, minimnya kreativitas, pemanfaatan sumber daya yang tidak maksimal, rendahnya semangat kerja tim, serta absennya strategi yang efektif dalam menghadapi kompetisi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki. (Anika dkk., 2022). kompetensi memiliki dampak besar terhadap performa karyawan, karena keterampilan, wawasan, dan sikap yang baik memungkinkan mereka bekerja lebih efisien, menghasilkan pekerjaan berkualitas, beradaptasi dengan perubahan, serta berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai target perusahaan. Kompetensi yang tinggi meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, mengurangi kesalahan, serta mendorong inovasi dan rasa percaya diri. Selain itu, karyawan yang memiliki keahlian yang baik lebih mudah berkolaborasi, merasa puas dalam pekerjaannya, serta memiliki peluang pengembangan karier yang lebih besar. Semua aspek ini berperan dalam meningkatkan kinerja individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja (Aginta dkk, 2021). Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian, wawasan, dan kompetensi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan produktif sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan perusahaan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, pengembangan kemampuan umum, peningkatan efisiensi kerja, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi dan industri. Melalui pelatihan, karyawan dapat lebih memahami peran dan tanggung jawabnya, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memiliki peluang lebih besar untuk kemajuan karier. Selain itu, pelatihan vokasi juga berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, memperkuat daya saing perusahaan, dan mendorong pertumbuhan bisnis secara menyeluruh (Nurjaya, 2021).

Pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan dengan membekali mereka keterampilan dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Dengan pelatihan yang sesuai, produktivitas karyawan dapat meningkat, kesalahan kerja berkurang, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja menjadi lebih baik. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih percaya diri dan dihargai oleh perusahaan. Dalam jangka panjang, pelatihan profesional tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga membantu perusahaan mencapai tujuannya, memperkuat daya saing, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan inovatif. Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi (Simamora dkk, 2021). Motivasi adalah pendorong atau alasan yang mengarahkan seseorang untuk bertindak, berupaya, dan meraih tujuan tertentu, baik yang berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal (motivasi ekstrinsik). Motivasi yang kuat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bersemangat dalam mencapai tujuannya, sekaligus meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kepuasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tenaga Pendamping Desa adalah Tenaga Pendamping Profesional dalam lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia yang merupakan implementasi dari Pasal 112 ayat 4 Undang-undang nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa , serta turunannya yang diatur dalam

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa pasal 1 ayat 10 yang berbunyi Tenaga Pendamping Profesional adalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dibidang pendampingan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa yang direkrut oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi, penugasan Tenaga Pendamping Profesional berdasarkan kewilayahan, Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TAPM) memiliki wilayah tugas di level Kabupaten, Tenaga Pendamping Desa (PD) memiliki wilayah tugas di level Kecamatan, dan Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD) memiliki wilayah tugas di level antar Desa dalam kecamatan, sehingga kompetensi yang dibutuhkan Tenaga Pendamping Desa adalah kemampuan untuk melakukan koordinasi, kolaborasi dan sinergiritas dengan Pemerintah Kecamatan, kemampuan Managerial pengelolaan, pembinaan dan mentoring kepada Tenaga Pendamping Profesional di level bawahnya, kemampuan advokasi penanganan masalah di wilayah pendampingannya.

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

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan berorientasi pada keterkaitan variabel. Dalam penelitian ini, Subjek yang diteliti adalah pegawai Kementerian Desa sebagai Tenaga Pendamping Profesional Kab. Serdang Bedagai berjumlah 109 Orang. Mengingat cakupan penelitian yang kecil, metode sensus diterapkan, di mana seluruh individu dalam kelompok penelitian diikutsertakan sebagai partisipan, dan semuanya merupakan karyawan Dengan Ikatan Perjanjian Kerja. Sampel penelitian dapat dikategorikan ke dalam dua jenis, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sebaliknya, non-probability sampling merupakan teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel (Juliandi et al., 2014). Penelitian ini menerapkan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang telah dirumuskan. Setiap hipotesis dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 guna mengevaluasi hubungan antar variabel. PLS merupakan metode analisis data yang tidak mensyaratkan jumlah sampel besar, sehingga tetap

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

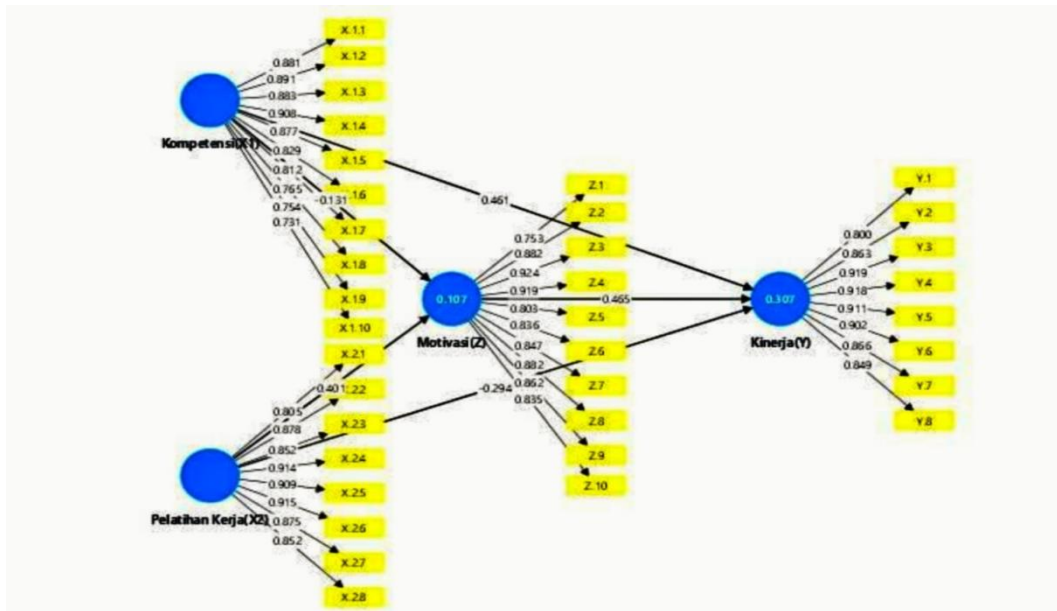
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

dapat diterapkan pada sampel di bawah 100 dengan distribusi residual tertentu. Teknik ini cocok digunakan dalam penelitian dengan teori yang masih berkembang, karena PLS mampu menghasilkan prediksi. Selain itu, PLS memungkinkan penerapan algoritma berbasis ordinary least square (OLS), yang meningkatkan efisiensi dalam proses perhitungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data



Gambar 4. 1 Model Struktur PLS

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

. Hasil F-Square

Tabel Hasil Uji F-Square

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

Motivasi (Z)				0,278
Kinerja (Y)				

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

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

1. variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y) memiliki nilai sebesar 0,167, yang berarti memberikan efek sedang. Selanjutnya,
2. variabel Kompetensi (X1) terhadap Motivasi (Z) hanya memiliki nilai sebesar 0,011, yang tergolong efek rendah. Begitu pula dengan
3. variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) yang bernilai 0,099, dan tergolong efek rendah.
4. variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y) sebesar 0,062, keduanya juga termasuk dalam kategori efek rendah.
5. variabel Kinerja Tenaga Pendamping Desa (Y) terhadap Motivasi (Z) menunjukkan nilai F-Square sebesar 0,278, yang berarti memberikan efek sedang terhadap variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel Hasil Path Coefficients (Hipotesis)

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

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

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

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai T-statistic sebesar 2,333 dengan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

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

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

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel Hasil Pengaruh Tidak Langsung

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

Sumber : hasil pengolahan data smartpls (2025)

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

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

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

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

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Kompetensi adalah suatu karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep dan nilai-nilai pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul kedalam pekerjaannya (Brian, 2013). kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Ketika seseorang menunjukkan kinerja yang tinggi, hal ini bisa mendorongnya untuk mempertahankan capaian tersebut dengan terus belajar dan memperkuat kemampuan kerja. Artinya, pencapaian kerja yang konsisten bisa memotivasi seseorang untuk meningkatkan kompetensi dirinya (Sedarmayanti, 2017). Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi juga Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, tenaga pendamping desa yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Taufik, 2019), (Mulkan, 2024), (Wiranda, 2025), bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Arti penting pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara teknis dalam tujuan terbatas. Tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapai tujuan dari perusahaan tersebut (kasmir, 2019). kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai tanggung jawabnya. Ketika kinerja seseorang menunjukkan adanya kelemahan, organisasi biasanya akan menjadikannya sebagai dasar untuk merancang pelatihan. Artinya, evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dapat membantu menentukan jenis pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan aspek-aspek yang masih kurang (Gomes, 2003). Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi juga Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dapat meningkatkan kemampuan teknis serta pemahaman tugas, sehingga tenaga pendamping desa dapat bekerja lebih baik dan lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Taufik, 2017), (Aqil, 2023), (Wiranda, 2025), menunjukan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang memiliki dorongan yang kuat untuk berkembang, ia akan lebih giat belajar, memperbaiki diri, dan berusaha meningkatkan kemampuannya. Semangat dari dalam diri ini bisa menjadi landasan kuat bagi seseorang untuk membentuk dan memperkuat kompetensi, karena ia terdorong untuk terus belajar dan tidak cepat puas (Uno, 2021). Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun kompetensi meningkat, belum tentu disertai peningkatan motivasi kerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, meskipun seseorang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi, hal tersebut belum tentu membuatnya lebih termotivasi dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Indah, 2020), (syaifudin, 2022) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi

Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Tujuan pelatihan adalah agar individu mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan teknologi yang terus berkembang (Sutrisno, 2021). Motivasi adalah pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan giat dan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi inti dari perilaku kerja, karena dari sinilah muncul keinginan untuk melakukan tugas dengan sungguh-sungguh (Hasibuan, 2021). Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi juga Motivasi kerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, pelatihan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, rasa percaya diri, dan mendorong tenaga pendamping untuk bekerja lebih giat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (anggi, 2019), (Andrian dkk, 2022), (Widya 2020) yang mengatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa

Motivasi bertindak sebagai penggerak utama yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih konsisten dalam kinerjanya dan menunjukkan dedikasi lebih besar terhadap organisasi (Hidayat, 2022). kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Mereka menyebutkan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga proses kerja, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Pratama, 2022). Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi, maka semakin tinggi juga Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendamping desa yang memiliki dorongan kerja yang tinggi akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan lebih berkomitmen untuk mencapai target kerja. Hal tersebut sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Mulkan, 2024), (Gilbran, 2020), (Wiranda, 2025) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

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

kompetensi berkontribusi terhadap profesionalisme dan keputusan yang tepat, serta menumbuhkan motivasi intrinsik. Motivasi kerja tersebut mampu menjembatani hubungan antara kompetensi dan kinerja; tanpa motivasi yang memadai, pemanfaatan kompetensi menjadi kurang optimal (Zulganef, 2022). kompetensi memengaruhi motivasi, dan motivasi kemudian turut meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadikan kompetensi dapat diubah menjadi hasil kinerja nyata (Kawiana, 2022). Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak cukup kuat menjadi perantara antara kompetensi dan kinerja. Kompetensi tetap berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui motivasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Mulkan, 2024) Yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Desa Di Kabupaten Asahan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” yang menghasilkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi maupun kinerja. Perbedaan hasil ini dimungkinkan karena objek penelitian yang berbeda, mengingat penulis dan peneliti sebelumnya melakukan studi di lokasi yang tidak sama, sehingga konteks dan karakteristik responden pun turut memengaruhi temuan penelitian.

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

pelatihan kerja membentuk kompetensi dan meningkatkan motivasi. Motivasi sebagai penghubung antara pelatihan kerja dan hasil kerja nyata. Artinya, tanpa motivasi yang kuat, pelatihan kerja saja belum cukup mendukung peningkatan kinerja (Andre, 2023). Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Tenaga Pendamping Desa. Artinya, meskipun pelatihan dapat meningkatkan motivasi, namun pengaruh tidak langsungnya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk menjadi signifikan. Hal tersebut tidak sejalan dengan Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Siti, 2022) Yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Pt Kpbn) Cabang Belawan” yang menghasilkan bahwa ada pengaruh antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Perbedaan hasil ini bisa terjadi karena tempat dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Pendamping Desa yang tentu memiliki lingkungan kerja dan kondisi yang berbeda dengan karyawan perusahaan swasta. Perbedaan tersebut bisa memengaruhi bagaimana responden menilai pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja, sehingga hasil penelitian menjadi

KESIMPULAN

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pendamping tersebut. Pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Pendamping Desa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Pelatihan kerja yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pendamping tersebut. Kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga meskipun seseorang memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut belum tentu mampu mendorong semangat atau motivasi kerja secara langsung. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan semangat dan dorongan dalam bekerja bagi Tenaga Pendamping Desa. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, yang menandakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Pelatihan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, artinya motivasi tidak menjadi jalur penghubung yang efektif dalam memperkuat hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

- Kinerja karyawan, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Kohesi, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405- 424.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas). PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. Jurnal Pendidikan Akuntansi, 2(3), 14-20.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 1–15.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 75–91.
- Tanjung, H., & Elizar, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects 1(1), 120-134.
- Ubaidillah, M, J., Setiadi, P, B & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal on Education, 5 (4), 89-109.
- Ahmadi. (2021). Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami FaktorFaktor yang Mempengaruhinya. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45-60
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Jasman Sarippudin, & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovasi Prodik Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, 2(1), 134–147.
- Adhan, Budianto, dan S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Bisnis Dan Manajemen,

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 7 No 2 2026 hal 128-139

- 12(3), 175–190.
- Adhanan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M., A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 1– 15.
- Aditya, S., Sari, D. P., & Nugroho, A. (2018). Pengaruh Self-Leadership terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 123–135.
- Bececer, T. E., & Klimoski, R. I. (1989). A FIELD STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN..
- Dr. Jufrizen, SE, M. S. (2021). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating. UMSU Press. https://umsupress.umsu.ac.id/product/komitmen-organisasi-dan-kinerja-karyawan-dengan-etika-kerja-sebagai-variabel-moderating/?utm_source
- Empiris, R. (2024). KEPEMIMPINAN; Konsep, Riset Empiris, dan Pengukuran (Issue June).
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Farisi, Nugroho, dan P. (2021). Peran Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(4), 210– 225.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. https://www.researchgate.net/publication/377428099_The_Influence_of_Motivation_and_Work_Commitment_on_Employee_Performance_at_PT_PDAM_South_Kalimantan_and_Central_Kalimantan_Palangka_Raya_Area/fulltext/65a67c64cc780a4b19bec2dd/The-Influence-of-Motivation-
- Ghassani, A. P., Radianto, W. E., & Mastan, S. (2020). The Effect of Organizational Culture, Motivation, and Self-Leadership on Student Performance In Start-Ups. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 6(2), 157–162. <https://doi.org/10.17358/ijbe.6.2.157>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.