

**Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Tenaga Pendamping Profesional Desa dengan Motivasi
Sebagai Intervening
(Studi pada Satuan Kerja Program Pembangunan dan
Pemberdayaan Masyarakat Desa/P3MD Provinsi Riau)**

Lidya Hastuti^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: lidya@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Kerja Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa/P3MD Provinsi Riau dengan tujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendamping profesional desa dengan motivasi sebagai intervening. Populasi penelitian ini adalah TAPM berjumlah 60 orang, Pendamping Desa (PD) di Kecamatan berjumlah 366 orang dan Pendamping Lokal Desa di desa sebanyak 455 orang. Sehingga total populasi adalah 821 orang. Menggunakan pedoman ukuran sampel dari Krejcie & Morgan, 1970 (Handayani, 2020:77), dengan populasi 881 orang maka sampel yang akan digunakan berjumlah 348 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan stratified random sampling dimana teknik ini sangat cocok dengan populasi yang anggotanya heterogen. Teknik analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Scruktural Equationl Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi; kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi; motivasi berpengaruh terhadap kinerja; dengan motivasi ekstrinsik lebih berpengaruh dibanding motivasi intrinsik terhadap kinerja; kepemimpinan transformasional melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja; dan kepuasan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Motivasi*

PENDAHULUAN

Herzberg mengungkapkan higienis/extrinsic factor cenderung tidak akan memberikan dorongan untuk para anggota organisasi memiliki kinerja baik, namun justru jika faktor-faktor tersebut diumpakan tidak bisa membuat mereka puas, misalkan gaji yang kecil, lingkungan kerja tidak mendukung, maka akan menjadi sumber potensial ketidakpuasan (Cushway & Lodge, 1995 : 139, dalam Asaju & Emmanuel, 2016). Sementara itu motivation/intrinsic factor adalah pendorong utama mencapai mencapai kinerja yang tinggi. Kesimpulan dari teori ini bahwa faktor motivasi (instrinsik) merupakan pendorong utama atau sumber dari seseorang memiliki motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja tinggi, dibanding faktor pendorong dari luar (ekstrinsik) atau disebut higienis factor (Leidecker & Hall, 1998, dalam Asaju & Emmanuel, 2016). Seorang karyawan yang termotivasi secara internal, menurut Ajila (1997) dalam Asaju & Emmanule (2016), akan berkomitmen lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak

termotivasi. Sebaliknya dari karyawan yang bermotivasi eksternal akan berkomitmen pada pekerjaannya hanya sejauh ia memperoleh keuntungan atau menerima penghargaan eksternal untuk pekerjaan itu. Fajana (2006) dalam Asaju & Emmanule (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Ajila (1997) dalam Asaju & Emmanuel (2016) lebih lanjut menyarankan bahwa untuk seorang karyawan menjadi termotivasi dalam situasi kerja harus ada kebutuhan yang harus dipahami oleh individu kemungkinan memuaskan melalui beberapa hadiah. Kompensasi (hadiah) yang baik telah ditemukan tahun, menjadi salah satu kebijakan yang dapat diadopsi organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerja mereka dan akibatnya meningkatkan produktivitas (organisasi) mereka.

Hemhil & Coons, (1957) dalam Wagimo & Ancok (2014), menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah tingkah laku seseorang dalam mengarahkan satu atau lebih kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Kepemimpinan tersebut membuat suatu pertalian yang akan menciptakan seluruh anggota di dalamnya untuk saling bekerjasama (Shibru dan Darshan, 2011). Perhatian terhadap bagaimana memahami, mengembangkan dan meningkatkan seluruh potensi para pemimpin akan sangat diperhatikan sebuah organisasi (Bushra, 2011). Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional, yakni lebih dari sekedar pertukaran dan kesepakatan. Hoy dan Miskel (2008) dalam Wagimo & Ancok (2014) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional itu proaktif, meningkatkan kesadaran bawahan tentang kepentingan kolektif yang inspirasional, dan membantu bawahan mencapai hasil kinerja yang tinggi luar biasa. Selanjutnya Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) dalam Wagimo & Ancok (2014) memaparkan bahwa kepemimpinan transaksional akan menyesuaikan berbagai tujuan, arah dan misi dengan alasan praktis.

Burns (1978) dalam Wagimo & Ancok (2014) pemimpin yang menganut system change agency models merupakan alternatif pemimpin yang tepat untuk melakukan perubahan. Salah satu teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam konteks politik. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan modern yang melihat ke mana arah organisasi, dan menentukan bagaimana menangani perubahan internal dan eksternal yang harus dibuat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Tichy dan Devanna, 1986 dalam Jyoti & Dave, 2015). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang secara antusias mengubah nilai pribadi dan konsep diri pengikut, memindahkan mereka ke tingkat kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi (Jung et al., 2008, dalam Jyoti & Dave, 2015) dan meningkatkan harapan kinerja mereka (Bass, 1990, dalam Jyoti & Dave, 2015). Sedangkan kepemimpinan transaksional lebih sesuai untuk hubungan organisasi yang memiliki karakter seperti budaya organisasi yang lebih dekat, sistem operasional dan proses yang tidak fleksibel, strategi defensif, dan kinerja yang memuaskan (Vera & Crossan, 2004 dalam Ebrahimi, 2017).

Pembahasan tentang kepuasan kerja masih sering dilakukan oleh para pakar ilmu perilaku dan psikologi organisasi (Spector, 1997; Eric et al., 2007 dalam Sattar et al., 2012). Ini dianggap sebagai masalah yang penting untuk setiap organisasi karena karyawan

yang puas, pada umumnya, dikenal dengan kinerja mereka yang baik (Sattar et al., 2012), dan memberikan kontribusi besar kepada organisasi menjadi lebih produktif, setia, efisien dan berkomitmen untuk bekerja. Galup et al. (2008) dalam Satar et al, (2012) berpendapat bahwa pekerjaan karyawan yang buruk akibat ketidakpuasan dapat melumpuhkan organisasi dan bahwa karyawan yang puas biasanya karakteristik organisasi yang sukses. Amburgey (2005) dalam Misrha (2015) menambahkan kunci sukses dalam suatu organisasi adalah kepuasan.

Locke (1976) dalam Baah & Apofu (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Rocca dan Kostanski (2001) dalam Baah & Apofu (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, terkait dengan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini harus mereka terima. Semua itu tergantung pada perbedaan antara apa yang sebenarnya diperoleh seseorang dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan darinya (Porter dan Lawer, 1973; Castle et al., 2007 dalam Baah & Apofu., 2015).

Menurut Spector (1997) dalam Baah & Apofu (2015) kepuasan kerja adalah semua tentang perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya. Ini menyiratkan kepuasan kerja itu terdiri dari jenis kepuasan komposit di satu sisi, dan aspek kepuasan di sisi yang lain. Spector melanjutkan untuk mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai perhatian penting bagi setiap organisasi karena berpusat pada perspektif humanitarisme (yaitu karyawan layak diperlakukan secara adil dan dengan hormat) sebagai juga utilitarianisme (dimana kepuasan kerja dapat menyebabkan perilaku karyawan yang mempengaruhi fungsi dan kinerja organisasi).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk mengubah status quo dengan memberikan values dan keinginan bawahan guna mencapai tujuan yang lebih tinggi (Bass & Avolio, 1995). Bass (1985) dalam Baah & Ampofu (2015) menjelaskan pemimpin transformasional akan mampu menghasilkan produktivitas tinggi harus mempunyai 4i (fours I's), yakni: Idealisme (individualized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan konsiderasi individual (individualized consideration). Robbins & Judge (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Luthan (2004) dalam Hidayati (2013) kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai hal yang penting melalui hasil kerjanya. Luthan (2004) dalam Sailan (2016) mengungkapkan 5 (lima) dimensi dari kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu apa yang dikerjakan individu sehari-hari.
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, yaitu apakah pekerja yang dilakukan selama ini sudah sesuai dengan kesukaan atau ketertarikan pribadi individu tersebut.
3. Upah, yaitu apakah materi yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan individu tersebut sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.
4. Promosi, yaitu apakah apa yang sudah dikerjakan menghasilkan jenjang karir yang dianggap sudah sesuai.
5. Sikap teman sekerja, atasan dan lingkungan kerja, yaitu bagaimana hubungan individu tersebut dengan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja sekitarnya.

Motivasi dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, dalam Robbins 2006).

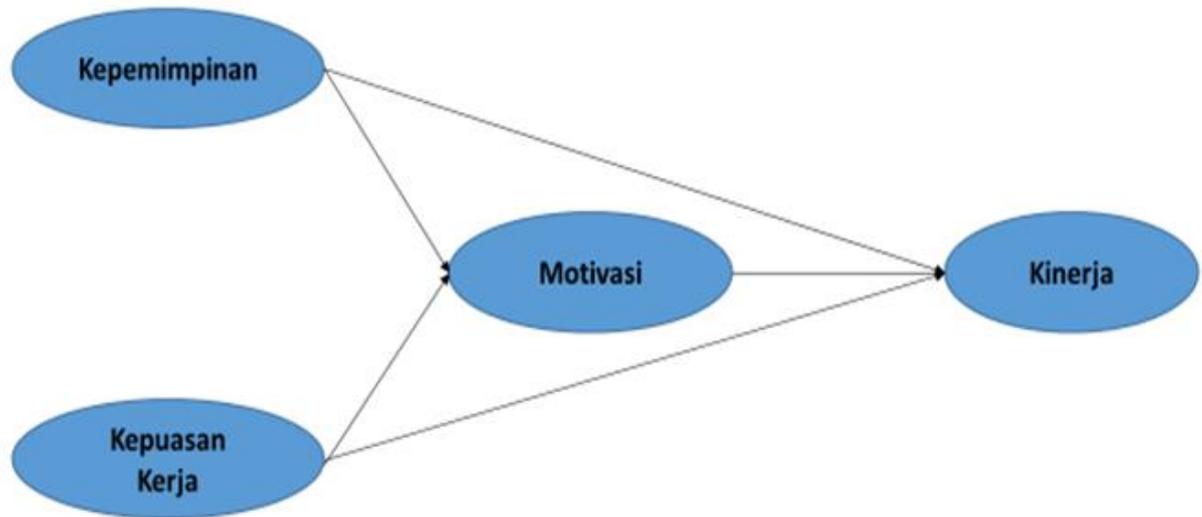
Motivasi diukur menggunakan faktor:

1. Intrinsik, meliputi Menyenangi pekerjaan itu sendiri; Prestasi yang diraih; Peluang untuk maju; Pengakuan dari orang lain; dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan
2. Ekstrinsik, meliputi Gaji; insentif; fasilitas; Bonus; dan liburan.

Moorhead dan Chung/Megginson dalam Rafsanjani (2017) mengungkapkan bahwa defenisi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) adalah seberapa baik atau buruknya suatu pekerjaan diselesaikan oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari ketelitian kerja, kerapihan kerja, keterampilan kerja dan kecakapan kerja;
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work). Mengacu pada seberapa besarnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Yang dilihat dari kemampuan secara kuantitatif pegawai tersebut dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru yang diberikan kepadanya;
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge). adalah proses penempatan seorang pegawai yang sesuai antara latar belakang pendidikan atau keahlian dengan pekerjaan yang diembannya. Diukur dengan kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan;
4. Kerjasama Tim (Teamwork). Seorang pegawai tidak bisa bekerja sendirian. Sehingga diperlukan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas antar rekan kerja, namun juga dengan atasan maupun bawahan;
5. Inisiatif (initiative). Merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide-ide dari dirinya sendiri. Seperti kemampuan untuk mengambil keputusan tepat dalam setiap masalah yang dihadapi.

Kerangka penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

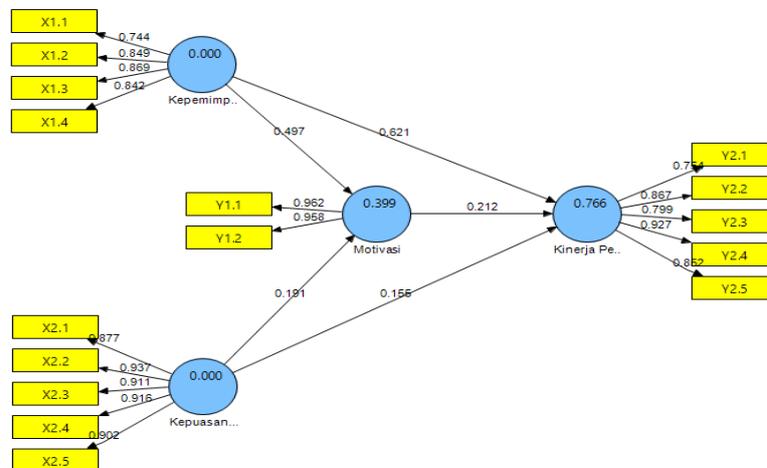
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020:86).

Populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Populasi TAPM berjumlah 60 orang, Pendamping Desa (PD) di Kecamatan berjumlah 366 orang dan Pendamping Lokal Desa di desa sebanyak 455 orang. Sehingga total populasi adalah 821 orang. Menggunakan pedoman ukuran sampel dari Krejcie & Morgan, 1970 (Handayani, 2020:77), dengan populasi 881 orang maka sampel yang akan digunakan berjumlah 348 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan stratified random sampling dimana teknik ini sangat cocok dengan populasi yang anggotanya heterogen. Sampel akan dipisahkan menjadi dua bagian yaitu TAPM di kabupaten, PD di kecamatan dan PLD di desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Transformation	Motivasi	0.497	0.079	6.298
Kepemimpinan Transformation	Kinerja Pegawai	0.621	0.042	14.859
Kepuasan Kerja	Motivasi	0.191	0.085	2.241
Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	0.155	0.042	3.714
Motivasi	Kinerja Pegawai	0.212	0.043	4.977

1. Pengaruh kepemimpinan transformation terhadap motivasi. nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transformation terhadap motivasi adalah sebesar $6.298 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformation terhadap motivasi.
2. Pengaruh kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai. nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $14.859 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi. nilai T statistics hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar $2.241 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. nilai T statistics hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $3.714 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $4.977 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung

	Mediasi	Endogen	Indirect	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Transformation	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.105	0.027	3.898
Kepuasan Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.040	0.020	2.043

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar $3.898 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar $2.043 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Konversi diagram jalur ke dalam model struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Mediasi	Endogen	Langsung	Tak Langsung	Total
Kepemimpinan Transformation		Motivasi	0.497		0.497
Kepemimpinan Transformation	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.621	0.105	0.726
Kepuasan Kerja		Motivasi	0.191		0.191
Kepuasan Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai	0.155	0.040	0.195
Motivasi		Kinerja Pegawai	0.212		0.212

Persamaan 1 : $Y1 = 0.497 X1 + 0.191 X2$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kepemimpinan transformation terhadap motivasi sebesar 0.497 menyatakan bahwa kepemimpinan transformation berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformation maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

2. Koefisien direct effect kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0.191 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0.621 X_1 + 0.155 X_2 + 0.212 Y_1$$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai sebesar 0.621 menyatakan bahwa kepemimpinan transformation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan transformation maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien direct effect kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.155 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien direct effect motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.212 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien indirect effect kepemimpinan transformation terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0.621 menyatakan bahwa kepemimpinan transformation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang disebabkan oleh semakin efektifnya kepemimpinan transformation, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Koefisien indirect effect kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0.040 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang disebabkan oleh semakin tingginya kepuasan kerja, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Efek dominan

Tabel 4. Hasil Analisis Total Koefisien

Eksogen	Endogen	Total
Kepemimpinan Transformation	Motivasi	0.497
Kepemimpinan Transformation	Kinerja Pegawai	0.726
Kepuasan Kerja	Motivasi	0.191
Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	0.195
Motivasi	Kinerja Pegawai	0.212

1. Pengaruh dominan terhadap motivasi

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap motivasi adalah kepemimpinan transformation dengan total efek sebesar 0.497. Dengan demikian kepemimpinan

transformation merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi.

2. Pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformation dengan total efek sebesar 0.726. Dengan demikian kepemimpinan transformation merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau. Namun motivasi ekstrinsik lebih berpengaruh dibanding motivasi intrinsik terhadap kinerja. Kepemimpinan Transformasional melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau. Kepuasan kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping profesional desa di Satuan Kerja P3MD Provinsi Riau.

Kepada para pengambil keputusan di Dinas Pemberdayaan masyarakat Desa khususnya pada Satuan Kerja P3MD, untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja para pendamping profesional desa tersebut. Karena temuan penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lebih rendah dibanding pengaruh kepemimpinan transformasional. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja para pendamping profesional desa, seperti komunikasi peran masyarakat dalam mendukung pekerjaan mereka sebagai pendamping.

REFERENSI

- Asaju, Kayode., & Emmanuel, Yarie. 2016. “*An Assessment Of The Influence of Extrinsic Rewards On Intrinsic Motivation and Performance Of Senior Non-Teaching Staff Of Federal College Of Education Zaria (2005-2010).*” Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 6, No.4, December 2016.
- Baah, Kwasi Daertey., & Ampofo Emmanuel. 2015. “*Carrot and stick” leadership style Can it predict employees’ job satisfaction in a contemporary business organisation?*” African Journal of Economic and Management Studies Vol. 7 No. 3, 2016 pp. 328-345 ©Emerald Group Publishing Limited 2040-0705 DOI 10.1108/AJEMS-04-2014-0029.

- Bushra. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261–267.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metode Penelitian Sosial*. TrussMedia Grafika, Bantul, DIY.
- Jyoti and Dev. (2015). Impact of Transformational Leadership On Employee Creativity: The Role of Learning Orientation. *Journal Of Asia Business Studie,s*Vol. 9 NO. 1, 2015, pp. 78-98, © Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1558-7894 DOI 10.1108/JABS-03-2014-0022.
- Mishra, Budhi Sagae. 2015. “*Job Performance and Motivation among Government Employees in Uttar Pradesh.*” *Anveshana* 5:2(2015): 75-98.
- Robbins, P Stephen., & Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16.
- Wagimo dan Ancok Djamaludin. 2014. “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer”. *Jurnal Psikologi* Volume 32, No. 2, 112-127, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.