

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Proyek Ekspedisi Nusantara (PENA)

Komunitas Proyek Ekspedisi Nusantara (PENA) berdiri pada tahun 2016 hingga sekarang yang sudah memiliki 4 generasi. PENA sendiri merupakan sebuah komunitas yang digagas oleh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk melakukan pengabdian di daerah 3T yaitu daerah tertinggal, terdepan, dan terluar di Indonesia. PENA diikuti oleh mahasiswa berbagai fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang fokus utamanya yaitu melakukan pengabdian atau *social project* di daerah 3T. Program PENA muncul karena adanya niat baik dari mahasiswa dan pemikiran serta keprihatinan terhadap masyarakat daerah 3T di pelosok Indonesia yang kurang mendapatkan perhatian terhadap pemerintah. Dalam menjalankan program, PENA memiliki 6 divisi untuk memfokuskan setiap program yang dijalankan, yaitu divisi sosial, pendidikan, kesehatan, pertanian, ekonomi kreatif, serta multimedia dan pariwisata. PENA menghimpun anggota yang berlatar belakang ilmu dalam bidang tersebut yang terfokuskan dalam bentuk divisi untuk bekal dalam menjalankan program kerja yang ada.

Pengabdian ini nantinya akan terus dilaksanakan dan memiliki program yang berkelanjutan (*sustainable project*) sebagai wadah mahasiswa yang memiliki dedikasi dan berkemauan tinggi untuk

memberikan kontribusi dan pengabdian untuk masyarakat Indonesia terutama pada daerah 3T. PENA sendiri juga akan terus melahirkan generasi agar program kerja yang telah terlaksana sebelumnya di daerah 3T dapat lebih berkembang bahkan lebih maju sesuai dengan perkembangan zaman.

2. Visi & Misi

Adapun visi dan misi Proyek Ekspedisi Nusantara Generasi ke-4 (PENA#4) yaitu:

a. Visi PENA

Memajukan dan meningkatkan potensi daerah serta taraf hidup masyarakat Kecamatan Sambi Rampas, Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur, menuju masyarakat yang berdaya dan sejahtera.

b. Misi PENA

- 1) Sebagai wujud dari orientasi Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu pengabdian pada masyarakat.
- 2) Mengoptimalkan potensi pertanian melalui pengembangan inovasi tepat guna.
- 3) Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan optimalisasi sumber daya manusia dalam bidang pendidikan.
- 4) Membangun kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan guna meningkatkan kualitas hidup.

- 5) Mampu menciptakan masyarakat yang bersinergi sehingga meningkatkan potensi daerah dan mampu bersaing di era masyarakat ASEAN.

3. Profil Sumber Daya Manusia

Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) memiliki total anggota sebanyak 45 orang yang terdiri dari berbagai jurusan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Terdapat beberapa seleksi untuk mendapatkan anggota PENA #4, dari proses seleksi berkas, wawancara, dan malam keakraban (Makrab). Jumlah pendaftar PENA #4 kurang lebih 100 mahasiswa, yang disaring menjadi sekitar 45 mahasiswa. Seluruh pendaftar awal lolos untuk seleksi berkas, kemudian proses wawancara melalui 3 tahap yaitu wawancara mengenai wawasan, agama, dan mental. Selanjutnya seluruh anggota mengikuti malam keakraban. Makrab tersebut merupakan hasil final anggota yang telah terpilih.

Seluruh anggota yang berjumlah 45 orang, kemudian dibagi menjadi 6 divisi sesuai dengan bakat dan potensi tiap individu. Kemudian terdapat badan pengurus harian (BPH) yang berjumlah 6 orang yang terdiri dari ketua, wakil ketua, 2 orang bendahara, dan 2 orang sekretaris. Dalam penelitian ini, untuk responden yang diajukan sejumlah 44 orang, karena ketua dari komunitas ini menjadi subjek utama dalam penelitian.

4. Program Kerja

Adapun program kerja tiap divisi di Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) yaitu:

a. Divisi Sosial

1) Idhul Adha (pawai obor)

Pawai obor merupakan salah satu rangkaian perayaan Idhul Adha untuk menunjukkan semangat menyambut hari raya dari masyarakat Sambu Rampas. Kegiatan ini memiliki beberapa rangkaian yaitu, pembuatan koreo menggunakan obor, berkeliling desa dengan mengumandangkan takbir, pembagian hadiah, dan hiburan. Program ini di sambut baik oleh warga masyarakat Sambu Rampas dengan antusiasnya masyarakat mengikuti kegiatan ini dari pembuatan panggung sampai selesainya acara.

2) Idhul Adha (penyembelihan dan distribusi daging qurban)

Tujuan diadakannya pengadaan dan penyembelihan hewan qurban ini untuk menjalankan apa yang telah diperintahkan oleh Allah SWT, dan sebagai sarana silaturahmi antar warga serta menumbuhkan syiar-syiar Islam di daerah Sambu Rampas, sehingga harapan terciptanya masyarakat yang harmonis dan agamis dapat tercipta di kemudian hari. Seluruh pejuang PENA akan terjun langsung dalam aktivitas Idul Qurban, baik dalam membantu prosesi pemotongan hewan Qurban dan pendistribusian daging.

3) Semarak 74

Semarak 74 merupakan salah satu acara yang ditunggu oleh masyarakat Sambu Rampas. Kegiatan ini merupakan perayaan HUT RI ke-74. Team KKN PENA pun turut mengadakan perayaan HUT

Kemerdekaan RI dengan mengadakan berbagai perlombaan khas perayaan 17 Agustus di Sambu Rampas. Perlombaan tersebut diadakan guna menyambung kembali dan mempererat tali persaudaraan serta memupuk semangat kerja keras, pantang menyerah, dan gotong-royong antar warga. Adanya perlombaan ini dapat menjadi wadah hiburan dan wadah kreatif masyarakat di Sambu Rampas.

4) Taman Pendidikan Al-Quran

Salah satu wadah yang coba dijangkau oleh divisi sosial dalam menyebarkan syiar Islam dengan mengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an. TPA/ Taman Pendidikan Al-Quran adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan non formal jenis keagamaan Islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran membaca Al-Quran sejak usia dini, serta memahami dasar-dasar dinul Islam pada anak usia taman kanak-kanak sekolah dasar dan atau madrasah ibtidaiyah atau yang lebih tinggi. Konsep TPA ialah mengajar baca tulis Al-Qur'an, cerita kisah Nabi ataupun siraman rohani sederhana terhadap adik-adik yang sedang mengenyam pendidikan bangku sekolah baik ditingkatan SD, SMP dan SMA yang berada di desa tersebut. Melalui TPA diharapkan anak-anak di sana sedari kecil memiliki bekal dasar-dasar agama sebagai penuntun jalan nantinya dalam proses mereka menghadapi dunia.

5) Festival Anak Muslim dan Festival Anak Nusantara

PENA #4 yang terbagi menjadi 2 desa memiliki program kerja yang sama yaitu perlombaan yang ditujukan untuk anak-anak Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang. Kedua desa memiliki kepercayaan agama yang beragam, maka PENA #4 menyuguhkan berbagai lomba, tidak hanya lomba keagamaan seperti adzan, hafalan surah pendek, namun juga terdapat lomba pidato serta puisi.

6) Karang Taruna

Karang taruna diharapkan mampu memfasilitasi potensi yang dimiliki masyarakat untuk mengembangkan dan memberdayakan desanya masing-masing. Peran karang taruna sangatlah penting nantinya akan berkolaborasi dengan pemerintah desa dalam menciptakan inovasi program yang efektif bagi sosial kemasyarakatan, aktif dalam gotong royong, membuat agenda acara yang bermanfaat, dan diharapkan menjadi suksesor atau perpanjangan tangan program dari team KKN Proyek Ekspedisi Nusantara. Dalam realisasi program PENA Karang Taruna Desa Nampar Sepang telah melaksanakan pemilihan ketua dan wakil ketua untuk kepengurusan selanjutnya. Kehadiran karang taruna juga disambut dengan antusias oleh masyarakat desa.

7) Gotong Royong

Kerja bakti adalah kegiatan sosial yang berguna untuk membersihkan lingkungan sekitar dari berbagai kotoran yang

mengganggu. Misalnya membersihkan got agar tidak mampet, memotong rumput yang panjang yang tumbuh di pinggir jalan agar jalan terlihat bersih, membersihkan fasilitas rumah ibadah, membersihkan makam desa, dan fasilitas umum desa lainnya. Melalui kerja bakti, dapat memupuk rasa sosial dan kerjasama yang tinggi antar masyarakat maupun antar masyarakat dengan team KKN PENA.

b. Divisi Pendidikan

1) Taman Baca

Program taman baca adalah suatu aktivitas literasi yang ditujukan untuk anak-anak, guru dan masyarakat umum. Adanya taman baca, seluruh lapisan masyarakat dapat terfasilitasi minat bacaan mereka dan juga dapat meminjam buku bacaan yang PENA #4 sediakan. Terdapat beberapa aktivitas literasi diantaranya kelas membaca, kelas menulis, kelas menggambar, kelas ekspresi, dan kelas dongeng. Praktik pendekatan yang dilakukan program taman baca menyesuaikan dengan kondisi psikis dan fisik anak-anak. Pengenalan, kesadaran, dan pembudayaan literasi yang mengakar sebagai tujuan program taman baca.

2) Mengajar Ceria

Mengajar ceria adalah suatu metode pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas (*in door*) maupun di luar kelas (*outdoor*) untuk menarik minat belajar siswa-siswi sekolah dasar dan/atau sederajat. Konsep yang diusung adalah pembelajaran asik dan menyenangkan yang

dibalut dengan permainan edukatif. Kegiatan mengajar ceria yang dilaksanakan di dalam kelas biasanya membantu guru mata pelajaran tertentu dengan memberikan materi pelajaran tersebut secara menyenangkan. Kegiatan diluar kelas dilakukan di sekitaran *base camp* PENA dengan menyajikan materi seperti bahasa inggris, menggambar maupun menulis. Melalui mengajar ceria, belajar yang biasanya berjalan menjenuhkan dirubah menjadi menyenangkan dan memotivasi anak-anak belajar sambil bermain.

3) Pramuka

Pramuka merupakan suatu kegiatan dengan tujuan untuk melatih keberanian dan keterampilan *basic* kepramukaan siswa-siswi. Konsep kegiatan ini melibatkan siswa-siswa dan guru secara keseluruhan. Kegiatan pramuka ini bertujuan untuk memberikan pengalaman dan wawasan ke-pramukaan dasar dan melatih ketrampilan yang termuat di materi-materi dasar pramuka (Siaga) kepada siswa siswi SD/Sederajat di lingkup Desa Nanga Mbaur dan Nampar Sepang. Ada dua sasaran pada program pramuka, yaitu pertama kita mengarah ke siswa-siswi secara keseluruhan dan kedua adalah guru. Bagi guru yang belum mempunyai keterampilan kepramukaan akan kita ajak untuk belajar bersama.

c. Divisi Kesehatan

1) Sunatan Masal

Sunatan masal merupakan program kerja terbesar yang dibawa oleh divisi kesehatan PENA #4. Pasalnya, program ini melibatkan seluruh anggota PENA #4, pihak Puskesmas Pota, dan masyarakat Desa Nanga Mbaur serta Nampar Sepang. Tujuan dari program ini untuk membantu masyarakat kurang mampu yang memiliki anak laki-laki. PENA #4 sendiri mengutamakan anak-anak yang tidak memiliki ayah (yatim) dan keluarga kurang mampu untuk masuk dalam daftar peserta sunatan masal PENA #4. Pada tahun ini, kami berhasil meningkatkan kuota anak untuk disunat, dimana sebelumnya hanya 25 anak per desa menjadi 40 anak per desa, sehingga jumlah keseluruhan ada 80 anak yang mengikuti sunatan masal.

2) Cek Kesehatan

Cek kesehatan adalah salah satu program dari Divisi Kesehatan Proyek Ekspedisi Nusantara 4 yang targetnya adalah lansia. Tujuan dari program ini adalah sebagai bentuk preventif dari penyakit degenerative yang biasa diderita oleh lansia seperti penyakit diabetes, hipertensi, asam urat dan hiperkolesterol. Cek kesehatan ini tentu sangat dibutuhkan agar lansia lebih tau kondisi yang mereka alami dan lebih mengetahui jenis makanan apa yang harus dicegah ataupun dikurangi.

3) Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)

Proyek Ekpedisi Nusantara 4 (PENA 4) mengadakan program sosialisasi Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PBHS). Program ini ditujukan untuk anak-anak tingkat sekolah dasar/MI, dengan harapan dapat menambah wawasan mereka mengenai cara berperilaku hidup bersih dan sehat, baik di lingkungan rumah maupun di lingkungan sekolah. Selain memberikan materi sosialisasi, program ini dilengkapi dengan praktes bersama seperti praktes cara mencuci tangan dan cara menggosok gigi dengan baik dan benar. Hal tersebut dilakukan agar anak-anak bisa lebih paham dengan materi yang telah disampaikan.

4) Peduli Wanita

a) Senam Dismenore

Program senam dismenore ini merupakan salah satu program baru yang kami bawa dengan target remaja putri yang sudah mengalami menstruasi. Tujuan dari senam dismenore ini yaitu mengurangi nyeri haid dengan melakukan senam-senam sederhana namun memiliki penekanan dibagian-bagian tertentu, sehingga gerakan tersebut akan mengurangi nyeri ketika datang bulan.

b) Periksa Payu Darah Sendiri (SADARI)

Program ini ditujukan untuk remaja SMA usia 16-18 tahun dan semua audience adalah remaja putri, dengan harapan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mereka mengenai cara pencegahan kanker payudara dengan cara memulai SADARI. Salah

satu penyakit yang berbahaya yaitu kanker payudara karena merupakan penyakit terbesar yang terjadi pada perempuan, oleh karena itu pencegahan harus selalu dilakukan.

5) Tanaman Obat Keluarga (TOGA)

TOGA (Tanaman Obat Keluarga) merupakan salah satu program yang diadakan oleh divisi kesehatan Proyek Ekspedisi Nusantara #4. Program tersebut diadakan dalam bentuk sosialisasi dimana sasarannya adalah pelajar SMP/MTS dan SMA/MA di desa Nanga Mbaur dan Nampar Sepang. Dalam program ini, diberikan sosialisasi berupa tanaman-tanaman di daerah tersebut yang dapat digunakan dan diolah sebagai tanaman obat. Media yang digunakan dalam menyampaikan materinya adalah dengan menggunakan poster serta dibagikan selebaran leaflet yang berisi nama tanaman, khasiat serta cara pengolahan tanaman tersebut menjadi obat.

d. Divisi Pertanian

1) PENA Plot

Pena Plot ini merupakan kegiatan praktik penanaman bawang dan perawatan padi. Di mana penanaman bawang dengan menggunakan bibit (umbi) dengan memberikan pengetahuan *seed treatment* agar menghasilkan bibit bawang yang unggul. Selain itu, perawatan padi terpadu dengan pengendalian hama terpadu secara alami. Kegiatan ini dilakukan di salah satu lahan di Desa Nampar Sepang sebagai lahan

percontohan penanaman bawang sesuai *Good Agriculture Practice* (GAP)

2) Rumah Bibit Harapan (RBH)

Rumah Bibit Harapan ini merupakan konsep pertanian dengan sistem penanaman bibit yang dapat menjadikan pembelajaran bagi anak-anak, remaja maupun orang dewasa. Konsep ini merupakan tindakan pendekatan sumber daya manusia dengan pertanian dalam upaya peningkatan kualitas masyarakat mengenai pertanian dan dunia pembibitan. Selain itu, sebagai sarana anak-anak untuk mengenal pertanian sejak dini. Rumah Bibit Harapan merupakan bangunan atau tempat untuk berlatih bertanam dan pembelajaran mengenai pertanian.

3) Prototype Biogas

Pemanfaatan dari kotoran ternak dapat digunakan sebagai pupuk ataupun biogas sederhana. Pelatihan ini berupa pengetahuan pembuatan biogas dari persiapan bahan-bahan pembuatan biogas, pembuatan penampung biogas hingga cara penggunaan atau penyaluran biogas. Program ini sebagai upaya pemanfaatan dari segi peternakan dan membantu meningkatkan ekonomi masyarakat. Prototype Biogas sederhana ini merupakan media untuk membantu masyarakat di Sambu Rampas dalam menghemat bahan bakar minyak gas dan mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap jenis bahan bakar tertentu.

4) Kesepakatan Jual Beli

Penyuluhan kesepakatan jual beli merupakan usaha untuk meningkatkan wawasan masyarakat akan transaksi jual beli yang baik antar lembaga pemasaran. Kesepakatan jual beli ini diberikan dalam bentuk pemahaman mengenai surat kesepakatan jual beli secara tertulis. Hal tersebut, bertujuan mempermudah transaksi jual beli tanpa ada kecurangan satu sama lain dan saling menguntungkan.

e. Divisi Ekonomi Kreatif

1) Olahan Daun Kelor

Desa Nanga Mbaur dan Nampar Sepang, Kecamatan Sambi Rampas, Manggarai Timur merupakan salah satu daerah yang memiliki tumbuhan kelor cukup banyak. Hampir di seluruh rumah warga memiliki pohon ini. Latar belakang inilah yang membuat Proyek Ekspedisi Nusantara membawa sebuah program kerja pengolahan teh kelor dengan tujuan agar daun kelor dapat dimanfaatkan lebih banyak lagi dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan warga desa.

2) Olahan Ikan

Sebagai daerah pesisir desa Nanga Mbaur dan desa Nampar Sepang memiliki sumber daya laut yang cukup banyak seperti ikan, namun ikan hanya di konsumsi pribadi dan di jual murah kepada tetangga, tidak di olah lebih jauh lagi. Latar belakang inilah yang mendorong kami untuk membawakan program kerja olahan ikan, yakni abon.

PENA #4 sendiri memfasilitasi alat pengering untuk pembuatan abon yaitu *spinner* yang digunakan untuk pembuatan abon ikan tersebut.

3) Olahhan Pisang

Tumbuhan pisang banyak di tanam di desa. Melalui permintaan beberapa warga desa, kami membawa program olahhan pisang, yakni kripik pisang coklat, program ini dipilih karena seluruh bahan baku dapat di beli oleh warga desa dengan mudah dan juga murah, makanan ini juga menjadi camilan anak anak yang cukup menyehatkan.

f. Divisi Multimedia & Pariwisata

1) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan program kerja divisi multimedia dan pariwisata. Divisi ini mendokumentasikan seluruh kegiatan PENA #4 dan beberapa kegiatan masyarakat yang ada di Desa Nanga Mbaur dan Nampar Sepang. Program kerja pada setiap divisi didokumentasikan dalam bentuk foto maupun video, kemudian dipublikasikan ke media sosial PENA seperti instagram dan youtube.

2) Galeri PENA

Galeri PENA merupakan galeri foto kegiatan PENA. Galeri PENA Desa Nampar Sepang diadakan di stand PKK saat acara Bulan Bakti Gotong Royong Masyarakat (BBGRM). Galeri tersebut diperlihatkan kepada masyarakat khususnya di Desa Nampar Sepang, yakni foto-foto kegiatan pada PENA sebelumnya agar masyarakat Desa Nampar Sepang dapat bernostalgia dengan foto-foto yang ada.

3) Gerimis Bubar (MISBAR)

MISBAR atau gerimis bubar merupakan bioskop atau tontonan yang di adakan di dua desa yaitu Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang. Pelaksanaan di Desa Nampar Sepang saat acara Semarak 74 yaitu pada puncak acara 17 Agustus 2019 serta 3 kali dalam sebulan di Desa Nanga Mbaur. Keterbatasan listrik di Desa Nampar Sepang yang hanya ada pada malam hari, membuat pelaksanaan MISBAR pada Desa Nampar Sepang hanya berjalan satu kali. Masyarakat desa berkumpul dilapangan dan diputarkan berbagai film yang sudah disiapkan oleh divisi multimedia dan pariwisata PENA #4.

4) Plangisasi

Plangisasi dilaksanakan di Desa Nanga Mbaur, dengan membuat plang tiap-tiap dusun di Desa Nanga Mbaur agar menjadi tanda atau menjadi batas antar dusun di desa tersebut.

5) Gapura

Gapura merupakan program kerja divisi multimedia dan pariwisata, di mana gapura ini menandakan perbatasan Desa Nampar Sepang dengan desa lainnya. Gapura ini di buat untuk penanda selamat datang di Desa Nampar Sepang serta sebagai penanda bawa sudah masuk kawasan yang memiliki potensi wisata serta sentra tenun.

5. Lokasi

Lokasi pengabdian Proyek Ekspedisi Nusantara Generasi ke-4 (PENA#4) terbagi menjadi 2 desa yaitu di Desa Nanga Mbaur dan Desa

Nampar Sepang, Kecamatan Sambu Rampas, Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.

6. Hasil Penyebaran

Penyebaran koesioner dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2019 sampai dengan 14 Oktober 2019 melalui *google form*, agar responden lebih mudah untuk mengisi angket kuesioner. Jumlah kuesioner yang terkumpul yaitu 44, sesuai dengan jumlah responden yang ada di dalam penelitian.

Tabel 4. 1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Keterangan	Jumlah
Kuesioner di bagikan	44
Kuesioner kembali	44
Tingkat (%) kuesioner kembali	100%
Kuesioner yang digunakan	44
Tingkat (%) kuesioner di gunakan	100%

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan pada seluruh anggota Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) yang berjumlah 44 orang.

B. Karakteristik Responden

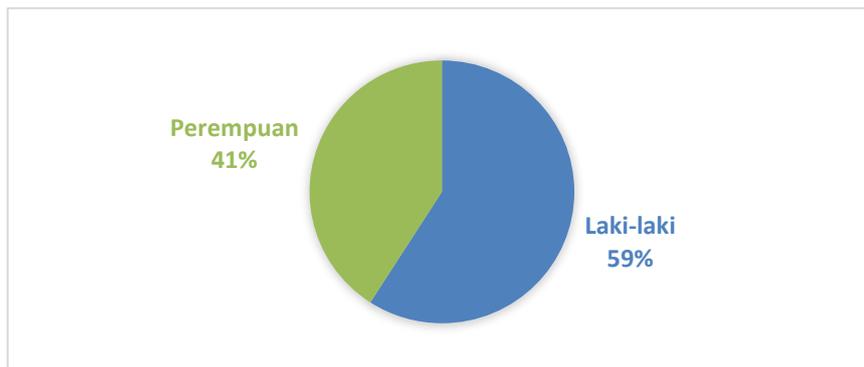
Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota tanpa ketua di Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) yang berjumlah 44 orang. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden, dapat terlihat identitas dari responden yang ada. Penyajian data mengenai identitas responden dapat dilihat pada pemaparan selanjutnya.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	26
2	Perempuan	18
Total		44

Sumber : Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner



Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

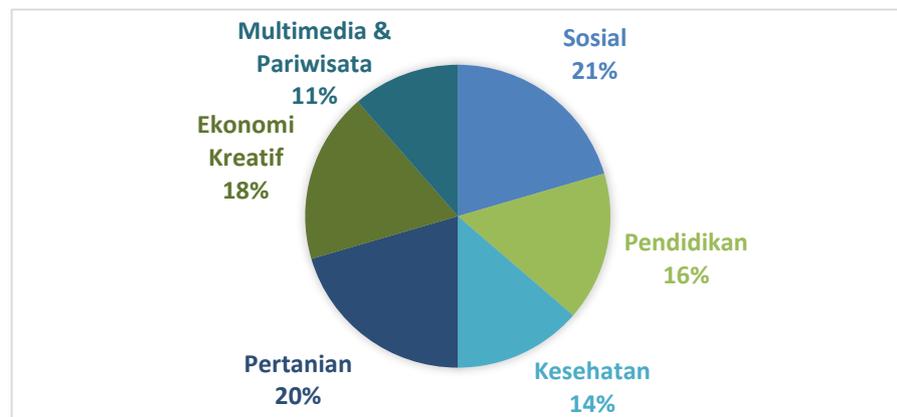
Data di atas menunjukkan bahwa anggota dari komunitas Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) mayoritas berjenis kelamin laki-laki, atau anggota laki-laki di PENA #4 lebih dominan yaitu sejumlah 59%. Hal tersebut terjadi karena peran laki-laki lebih dibutuhkan dalam proses pengabdian. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa komunitas ini terjun langsung ke daerah 3T yang cenderung lebih banyak bekerja di lapangan, sehingga laki-laki lebih banyak daripada perempuan.

2. Responden berdasarkan divisi atau unit kerja

Tabel 4. 3 Divisi Responden

No.	Divisi	Frekuensi
1	Sosial	9
2	Pendidikan	7
3	Kesehatan	6
4	Pertanian	9
5	Ekonomi Kreatif	8
6	Multimedia & Pariwisata	5
Total		44

Sumber : Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner



Gambar 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Divisi

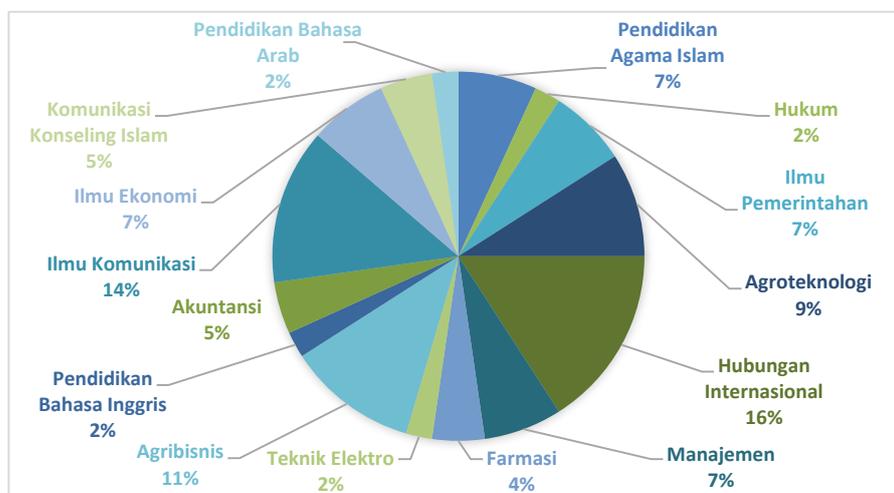
Data diatas menunjukkan bahwa terdapat 6 divisi dari komunitas Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4). Divisi tersebut terbagi sesuai dengan kemampuan dan potensi anggota yang ada. Sesuai dengan data yang ada, bahwa divisi sosial merupakan divisi yang paling mendominasi yaitu sebanyak 21%. Hal tersebut terjadi karena divisi sosial memiliki program kerja yang cukup banyak dan menangi beberapa proker besar, sehingga membutuhkan anggota yang banyak pula dalam pelaksanaannya, walaupun tetap di bantu oleh divisi lain dalam melaksanakan program kerjanya.

3. Responden berdasarkan jurusan

Tabel 4. 4 Jurusan Responden

No.	Jurusan	Frekuensi
1	Pendidikan Agama Islam	3
2	Hukum	1
3	Ilmu Pemerintahan	3
4	Agroteknologi	4
5	Hubungan Internasional	7
6	Manajemen	3
7	Farmasi	2
8	Teknik Elektro	1
9	Agribisnis	5
10	Pendidikan Bahasa Inggris	1
11	Akuntansi	2
12	Ilmu Komunikasi	6
13	Ilmu Ekonomi	3
14	Komunikasi Konseling Islam	2
15	Pendidikan Bahasa Arab	1
Total		44

Sumber : Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner



Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Jurusan

Data diatas menunjukkan bahwa anggota dari komunitas Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) tersebar dalam berbagai jurusan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang menunjukkan adanya antusias pengabdian di setiap jurusan. Data tersebut menunjukkan bahwa anggota yang memiliki jurusan hubungan internasional sebanyak

16%, sehingga jurusan tersebut lebih mendominasi dibandingkan dengan jurusan lain. Hal tersebut terjadi karena jurusan hubungan internasional masuk dalam Fakultas Sosial dan Politik, sehingga jiwa sosial yang timbul dari anak hubungan internasional lebih banyak dibandingkan dengan jurusan lain karena dalam pengabdian, jiwa sosial sangatlah diperlukan. Selain itu juga terdapat konsentrasi non government organization (NGO) yang merupakan organisasi kemanusiaan non profit yang berorientasi pada perubahan sosial, sehingga relevan dengan kegiatan kemanusiaan seperti pengabdian di daerah 3T.

C. Uji Kualitas Instrumen

Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer, di mana data yang didapatkan langsung dari responden. Data yang di kumpulkan dengan teknik kuesioner melalui *google form* dengan skala *likert*. Dalam bagian ini akan di bahas hasil uji kualitas instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2017). Pada penelitian ini, validitas instrument penelitian dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Jumlah item gugur	Jumlah item valid
<i>Servant leadership</i>	10	0	10
Kinerja anggota	6	0	6
Motivasi	11	0	11

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah uji Validitas instrumen maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel *servant leadership*, kinerja anggota, dan motivasi adalah valid dan instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji untuk menunjukkan sejauh mana tingkat stabilitas dan konsistensi dari jawaban responden atas kuesioner. Dapat dilihat dari hasil pengukuran, jika pengukuran tersebut diulangi, dapat menunjukkan hasil relatif konsisten atau tidak. Uji reliabilitas (konsistensi) ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Pengujian ini dapat menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2017).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0.772	Reliabel
Kinerja Anggota	0.699	Reliabel
Motivasi	0.869	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel *servant leadership*, kinerja anggota, dan motivasi yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

D. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok dengan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari variabel *servant leadership*, kinerja anggota dan motivasi.

Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Interval Statistik Deskriptif

Interval Deskriptif Statistik	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Setelah melihat interval statistik deskriptif dengan batas kategorinya, maka hasil output pada variabel *servant leadership*, kinerja anggota, dan motivasi dengan menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut:

1. Variabel *servant leadership*

Berikut hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabel *servant leadership* dengan jumlah responden (N) adalah 44.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Pemimpin saya selalu memperhatikan kesehatan dan fisik anggota personal.	2	5	3.68	0.800
2	Pemimpin saya memperhatikan hak dan kewajiban anggota.	1	5	3.89	0.895
3	Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir anggota.	2	5	3.61	0.868
4	Pemimpin saya selalu mendengarkan kritik dan saran dari anggota demi kemajuan bersama.	1	5	3.98	0.976
5	Pemimpin saya mempunyai visi yang bisa membuat anggotanya menjadi berkembang dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.	2	5	3.70	0.851
6	Pemimpin saya membuat kemajuan besar terhadap komunitas.	1	5	3.89	0.920
7	Pemimpin saya selalu menghargai hasil kerja anggota dan menghormati anggota.	1	5	3.64	0.780
8	Pemimpin saya memberi penghargaan pada anggota yang memiliki kinerja baik sesuai dengan aturan yang berlaku.	2	5	3.50	0.792
9	Pemimpin saya memberikan tanggung jawab untuk membuat keputusan penting dalam pekerjaan anggota.	1	5	3.80	0.765
10	Pemimpin saya mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan.	2	5	3.82	0.896
Rata-rata				3.75	

Sumber: Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa rata-rata uji statistik deskriptif pada variabel *servant leadership* sejumlah 3.75 dengan skor minimum 1 dan skor maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* yang dimiliki ketua Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) masuk dalam kategori tinggi.

2. Variabel kinerja anggota

Berikut hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabel kinerja anggota dengan jumlah responden (N) adalah 44.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target komunitas.	2	5	3.57	0.759
2	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.	2	5	3.59	0.658
3	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan.	3	5	3.61	0.538
4	Saya melakukan pekerjaan tidak pernah mengecewakan komunitas.	2	5	3.30	0.701
5	Saya selalu datang lebih awal dari jam rapat komunitas.	1	5	3.00	0.889
6	Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.	1	5	3.52	1.000
Rata-rata				3.43	

Sumber: Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata-rata uji statistik deskriptif pada variabel kinerja anggota sejumlah 3.43 dengan skor minimum 1 dan skor maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENAN#4) masuk dalam kategori tinggi.

3. Variabel motivasi

Berikut hasil tanggapan responden atas pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabel motivasi dengan jumlah responden (N) adalah 44.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif

No.	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.	3	5	4.02	0.505
2	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.	1	5	3.61	0.813
3	Saya tidak pernah bolos kerja.	1	5	2.80	0.851
4	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.	3	5	4.14	0.510
5	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.	2	5	3.61	0.689
6	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.	2	5	3.93	0.759
7	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk.	2	5	3.52	0.762
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi.	3	5	4.00	0.610
9	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	3	5	4.16	0.645
10	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.	1	5	3.84	0.834
11	Saya bekerja dengan terampil pengembangan bekerja.	1	5	3.73	0.727
Rata-rata				3.76	

Sumber: Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa rata-rata uji statistik deskriptif pada variabel motivasi anggota sejumlah 3.76 dengan skor minimum 1 dan skor maximum 5. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA#4) masuk dalam kategori tinggi.

E. Uji Hipotesis

Penelitian ini akan di uji dengan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) di gunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel *servant leadership* (independen) terhadap variabel kinerja anggota (dependen) serta menguji apakah variabel motivasi sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi dan memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel *servant leadership* terhadap variabel kinerja anggota.

Sebelum dilakukannya pembuktian terhadap hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) dengan MRA, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebagai syarat untuk uji regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan untuk penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini yaitu menggunakan *kolmogrov smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Di mana model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS 22 yaitu:

Tabel 4. 11 Uji Normalitas

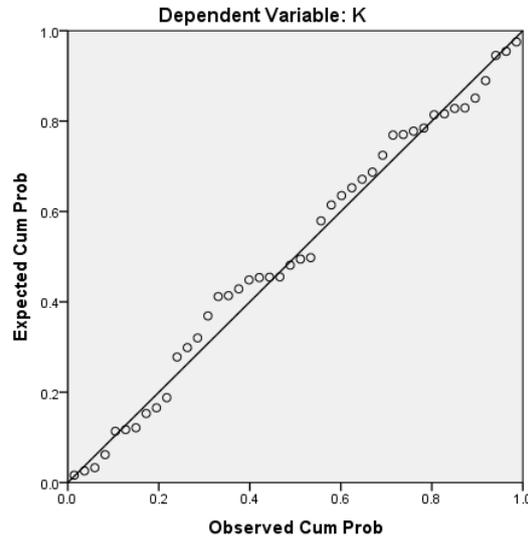
Asymp. Sig. (2-tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
0.2	0.05	Normal

Sumber : Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas nilai signifikansi uji *kolmogrov smirnov* adalah 0.2, di mana Asymp. Sig. (2-

tailed) > 0.05 yang berarti model regresi variabel *servant leadership* terhadap kinerja anggota berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



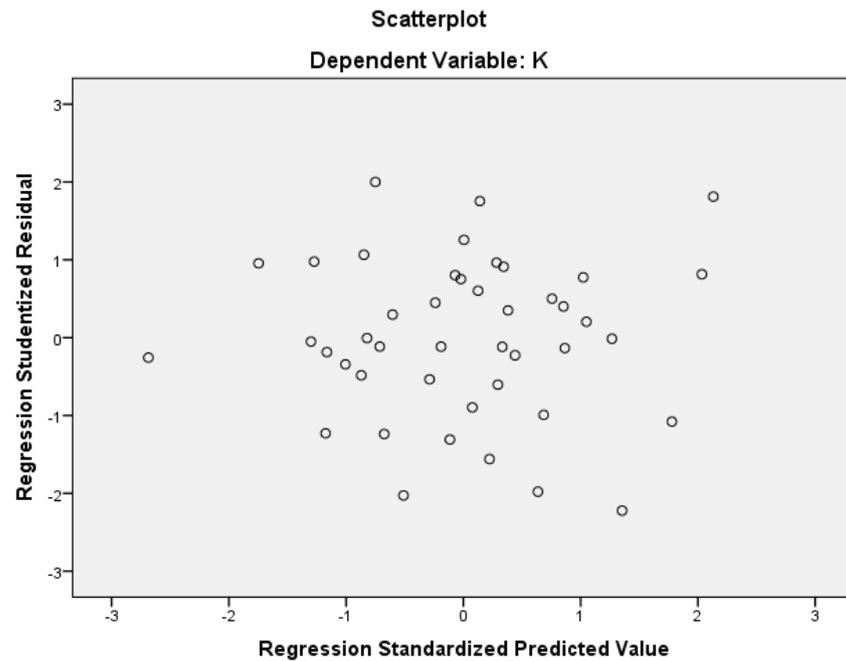
Gambar 4. 4 Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik dalam gambar menyebar mengikuti garis diagonal yang berarti uji normalitas tersebut berdistribusi secara normal, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik *scatterplot* bertujuan untuk melihat bahwa dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara pengamat satu dengan pengamat yang lain, karena hasil regresi yang baik yaitu homoskedasrisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik *scatterplot*:



Gambar 4. 5 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan gambar 4.5 dapat terlihat bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang tersebar atau tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi atau tidak diantara variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau variabel independen. Model regresi dapat dikatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai dari *variance inflation factor* (VIF) < 10 . Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Standar VIF	Keterangan
<i>Servant leadership</i>	0.613	> 0.1	1.631	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0.613	> 0.1	1.631	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Variabel Dependen = Kinerja Anggota					

Sumber : Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa pada variabel *servant leadership* dan variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* $0.613 > 0.1$ dan nilai VIF $1.631 < 10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi bebas multikolinearitas, artinya variabel *servant leadership* yang ada pada penelitian mempunyai hubungan dengan kinerja anggota.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, selanjutnya melakukan uji parsial (uji t) dan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi. Tujuan dari uji MRA adalah untuk mengetahui dan membuktikan variabel *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja anggota dan untuk mengetahui moderasi (motivasi) memoderasi pengaruh variabel independen atau bebas (*servant leadership*) terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja anggota). Berikut hasil dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4. 13 Uji MRA

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		
<i>Servant leadership</i>	- 0.445	-1.567	0.125
<i>Servant leadership</i> *motivasi	0.565	4.432	0.000
Dependen = Kinerja Anggota			

Sumber : Lampiran 6 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.13 pada variabel *servant leadership* dalam uji regresi parsial nilai t-hitung sebesar -1.567 dan signifikansinya 0.125 atau > 0.05 dan pada variabel moderasi dalam uji regresi parsial, dapat diperoleh t-hitung sebesar 4.432 dan dapat diketahui bahwa pengaruh interaksi variabel *servant leadership**motivasi terhadap kinerja anggota memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 berarti < 0.05 . Hal tersebut berarti variabel *servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja anggota dan adanya motivasi sebagai variabel memoderasi menjadikan variabel *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **(H1) ditolak**, dan hipotesis kedua **(H2) diterima**.

Dari uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi didapatkan juga uji determinasi ($Adj R^2$) yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat nilai $Adj R^2$. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.476 atau 47.6%.

F. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota

Hasil dari hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini yaitu mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.125 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih besar atau > 0.05 yang berarti bahwa variabel *servant leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja anggota.. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, apabila seorang ketua memiliki karakteristik sebagai seorang *servant leadership* yang tinggi maka tidak terdapat kecenderungan meningkatkan kinerja anggota.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, menurut Aprilliansyah dkk, (2018) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leader Nasional* unit bisnis *Multilevel Marketing* PT. Melia Sehat Sejahtera Kota Surabaya Cabang Jawa Timur. Penelitian lain menurut Sapengga (2016) juga menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena pada penelitian tersebut berbeda jenis objek dan responden. Pada penelitian Sapengga (2016) meneliti tentang “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto” memiliki responden sebanyak 73 orang yang telah bekerja minimal 1 tahun. Berbeda dengan penelitian ini, awal pertemuan anggota PENA #4 sudah mulai melakukan kegiatan dan dapat dilihat kinerja masing-masing anggota PENA#4 sebelum mengenal pemimpinnya secara lebih jauh. Pada penelitian sebelumnya, pegawai PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto sudah lebih mengenal pemimpinnya, karena peneliti tersebut memilih responden yang sudah bekerja selama 1 tahun, otomatis pegawai yang ada sudah lebih mengenal seorang pemimpin tersebut sehingga dapat menilai pemimpin tersebut seorang *servant leadership*.

Selain itu, PENA #4 yang membagi tempat pengabdian menjadi dua desa, yaitu Desa Nanga Mbaur dan Desa Nampar Sepang tentu memiliki

seseorang untuk memimpin desa tersebut di dalam komunitasnya, seperti korlap atau dapat di sebut juga koordinator lapangan. Tugas dari seorang korlap sendiri mengatur kegiatan atau program kerja yang dilakukan oleh komunitas PENA #4 pada desa masing-masing, dan tentunya bertanggung jawab atas segala kegiatan dan permasalahan yang ada. Dengan adanya koordinator lapangan tiap desa, pemimpin dari PENA#4 tentu tidak terlalu berpengaruh dalam mengatur atau memimpin karena tugas pemimpin PENA #4 sendiri yaitu bertanggungjawab atas semua anggota PENA #4 secara umum, bukan hanya pada desa yang pemimpin tersebut tinggal. Fakta di lapangan, rapat umum atau rapat koordinasi antara 2 desa hanya diselenggarakan 2 kali selama proses pengabdian sekitar 2 bulan pada tiap desa. Hal tersebut tentunya menjadikan peran pemimpin PENA #4 dalam mengatur dan bertanggungjawab terhadap program kerja atau kegiatan yang ada dilakukan secara umum. Kinerja anggota PENA #4 sendiri tidak dapat dilihat dari karakter seorang pemimpin tersebut, karena setiap desa telah memiliki pemimpinnya sendiri yaitu koordinator lapangan.

Pada penelitian menurut Kamanjaya, dkk (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya *servant leadership* pada seorang pemimpin, tidak terdapat kecenderungan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula dengan anggota di dalam

PENA#4, tidak terdapat pengaruh antara variabel *servant leadership* dengan kinerja anggota.

2. Motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota

Hasil dari uji hipotesis dengan MRA pada penelitian ini yaitu mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil atau < 0.05 . Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi memoderasi hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja anggota atau hipotesis tersebut diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya variabel motivasi sebagai moderasi dapat mempengaruhi hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja anggota. Tanpa adanya variabel motivasi, *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota pada PENA #4. Peneliti melihat motivasi yang baik dalam diri setiap anggota membantu mempengaruhi bahkan memperkuat variabel *servant leadership* terhadap kinerja anggota PENA#4. Sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Firmandari (2015) tentang penelitiannya mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta” menyatakan bahwa variabel motivasi mampu memoderasi pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Apabila motivasi di dalam diri anggota PENA #4 rendah atau bahkan tidak ada, maka tidak akan terjadi hubungan atau pengaruh pada variabel *servant leadership* terhadap variabel kinerja anggota. Dengan adanya hal itu, karakter seorang *servant leadership* tidak memicu meningkatkan kinerja anggota, sesuai dengan hipotesis pertama (H1). Berbeda halnya apabila terdapat motivasi di dalam diri anggota PENA #4, variabel motivasi memicu adanya hubungan atau pengaruh antara variabel *servant leadership* terhadap variabel kinerja anggota. Terbukti pada hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga adanya pemimpin yang memiliki karakter *servant leadership* akan berpengaruh terhadap kinerja anggota pada PENA #4. Motivasi menjadikan anggota PENA #4 lebih maksimal dalam menjalankan kegiatan selama proses KKN di daerah 3T.

Motivasi dapat memicu dan mendorong seorang individu untuk terus melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan. Pada PENA #4, mahasiswa UMY angkatan 2016 yang awal mula mendaftar komunitas PENA tentunya memiliki semangat dan alasan masing-masing saat mendaftar komunitas tersebut. Salah satunya motivasi yang timbul dalam diri seorang individu. Semua anggota saat membangun generasi baru yaitu PENA #4 tentu memiliki semangat untuk melaksanakan visi misi komunitas secara bersama. Pemilihan pemimpin pun di lakukan saat semua belum saling mengenal secara lebih antar anggota yang ada, sehingga karakter *servant leadership* belum terlalu terlihat dalam diri pemimpin tersebut. Seiring berjalannya waktu, anggota PENA #4 bekerja

mempersiapkan segala hal untuk penerjunan di daerah 3T, tentu belum terlalu melihat karakter seorang pemimpin komunitas tersebut, namun terus bekerja menyelesaikan apa yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi yang kuat dalam diri anggota PENA #4 tentu menjadikan pengaruh hubungan antara karakter *servant leadership* terhadap kinerja anggota, yang sebelumnya tidak terdapat hubungan antara variabel tersebut menjadi ada hubungan karena adanya motivasi.

Seorang pemimpin pasti memiliki visi dan misi dalam membangun sebuah komunitas, namun visi yang baik dari seorang pemimpin saja tidak serta merta berpengaruh terhadap kualitas kerja dari setiap anggota pada komunitas PENA #4. Selain visi yang baik dari pemimpin, dibutuhkan juga kegigihan dari masing-masing anggota untuk membantu menjalankan visi itu sendiri, sehingga kegigihan tersebut dapat hadir bahkan memperkuat hubungan dari visi atau salah satu indikator dari *servant leadership* terhadap kualitas hasil kerja atau salah satu indikator dari kinerja. Pada komunitas Proyek Ekspedisi Nusantara generasi ke-4 (PENA #4) karakter *servant leadership* terlihat pada pemimpin komunitas tersebut, sesuai dengan fakta di lapangan dalam proses pengabdian selama 2 bulan dan proses persiapan sebelum terjun untuk pengabdian di daerah 3T sekitar 6 bulan. Pada penelitian ini karakter *servant leadership* pada pemimpin ternyata tidak mempengaruhi kinerja anggota PENA#4 itu sendiri, namun dengan adanya motivasi yang ada pada tiap anggota komunitas, menjadikan adanya pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota. Pencapaian setiap

hal di dalam komunitas dapat terealisasikan seperti program kerja maupun hal yang berkaitan dengan pengabdian lainnya karena adanya motivasi yang mendukung di dalam diri setiap anggota PENA#4. Dengan demikian, kesimpulan pada hipotesis kedua (H2) yaitu variabel motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja anggota.