

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi
Terhadap Kinerja Pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD
Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen**

Atik Alam Nuriyah

125501217

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

Program Studi Ilmu Manajemen (S1)

Kebumen

2017

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi terhadap kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten

Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden yang seluruhnya merupakan pegawai lembaga BKAD Kecamatan Sruweng yang berposisi sebagai kader. Untuk menguji kelayakan instrument kuisioner diujikan melalui tes *validitas* dan *reliabilitas*, sedangkan untuk analisis data menggunakan metode analisis *uji sumbu* klasik, analisis jalur dan uji korelasi antar variabel dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS 23.00 for Windows 10*. Uji *reliabilitas* menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid dan *reliable*.

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- (1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.
 - (2) Motivasi berafiliasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.
 - (3) Kompensasi dan Motivasi berafiliasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.
 - (4) Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah 0,643 artinya 64,3% kinerja kader dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi. Sedangkan 35,7% (100%-64,3%) lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi berafiliasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Karena peningkatan Kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan. Kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu organisasi sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsur non manusia dan struktur organisasi, melainkan akan sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi itu sendiri.

Banyaknya asset yang dikelola oleh BKAD maka dibutuhkan pengelolaan / manajemen yang baik. Salah satu komponen penting dari manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sebarangpun canggihnya teknologi, manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada individu / manusianya.

BKAD mengelola salah satu bentuk usaha yang dikelola UPK perguliran yaitu Simpan Pinjam untuk Perempuan (SPP). Data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan modal yang dikelola oleh UPK, fenomena peningkatan modal yang dikelola terlihat di data berikut :

Tabel 1.1

Perkembangan modal Pinjaman di Kelembagaan BKAD
Tahun 2009-2016

Tahun	Modal
2009	Rp 698.000.000
2010	Rp 706.252.861
2011	Rp 1.636.029.582
2012	Rp 2.727.345.942
2013	Rp 3.887.200.064
2014	Rp 4.301.181.021
2015	Rp 4.531.973.289
2016	Rp 4.717.602.096

Tabel diatas menggambarkan bahwa terjadi peningkatan modal kerja ditahun 2016, mencapai Rp. 4.717.602.096,-. Peningkatan modal kerja dalam unit usaha simpan pinjam tidak lepas dari pengaruh bagaimana pengelolaan usaha simpan pinjam.

Pengelolaan usaha simpan pinjam sangat bergantung pada kader yang dibentuk di setiap desa, menurut ketua Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD kecamatan Sruweng

(Wakhid Yuliyanto, S.E,M.M) pencapaian ini didukung oleh kader yang aktif melakukan pembinaan ke masyarakat dan aktif mensosialisasikan perguliran. Kader yang dimaksud adalah orang yang ditunjuk di setiap desa untuk mengurus semua yang terkait dengan simpan pinjam perempuan (SPP), dengan tugas : mensosialisasikan perguliran, melakukan pendampingan terhadap kelompok pada kegiatan verifikasi dan pencairan SPP. Bentuk kerja kader adalah memfasilitasi masyarakat yang akan mengakses pinjaman di unit simpan pinjam kelembagaan BKAD Sruweng dengan mengurus surat permohonan kredit, ikut mendampingi saat tim verifikasi melakukan dialog dengan calon peminjam, menjadi tim pendanaan dan menjadi salah satu yang merekomendasikan besar kecilnya nominal pinjaman yang akan dicairkan, mendampingi saat kelompok dicairkan serta mengurus kelengkapan surat perjanjian kredit. Kader juga melakukan pembinaan terhadap anggota kelompok yang tidak tepat waktu dan ikut melakukan penagihan terhadap anggota kelompok yang tidak lancar/mace. Berdasarkan fenomena diatas, diketahui bahwa kinerja kader di Kelembagaan BKAD Sruweng baik, oleh karena itu penelitian ini akan menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kader di Kelembagaan BKAD Sruweng.

Menurut Dito (2010) Upaya kinerja pegawai ditempuh melalui beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi.

Motivasi berafiliasi adalah kebutuhan untuk berhubungan dan menjalin ikatan sosial dengan orang lain. Dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan berafiliasi adalah pertalian sebagai anggota atau cabang; perhubungan. Interaksi yang paling sederhana adalah interaksi satu arah yang satu memberi dan yang lain menerima ; dalam psikologi sosial kejadian tersebut disebut aksi, belum interaksi. Murray (Hall & Lindzey, 2004).

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas, peneliti mengajukan proposal penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Simpan Pinjam KelembagaanBKAD Kecamatan SruwengKabupatenKebumen “.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam kelembagaan BKAD`Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.

LANDASAN TEORI KINERJA

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak instansi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam instansinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu instansi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan instansi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan indikator penilaian kinerja menurut Fadel (2009) adalah Pemahamanastupoksi, Inovasi, Kecepatankerja, Keakuratankerja dan Kerjasama.

KOMPENSASI

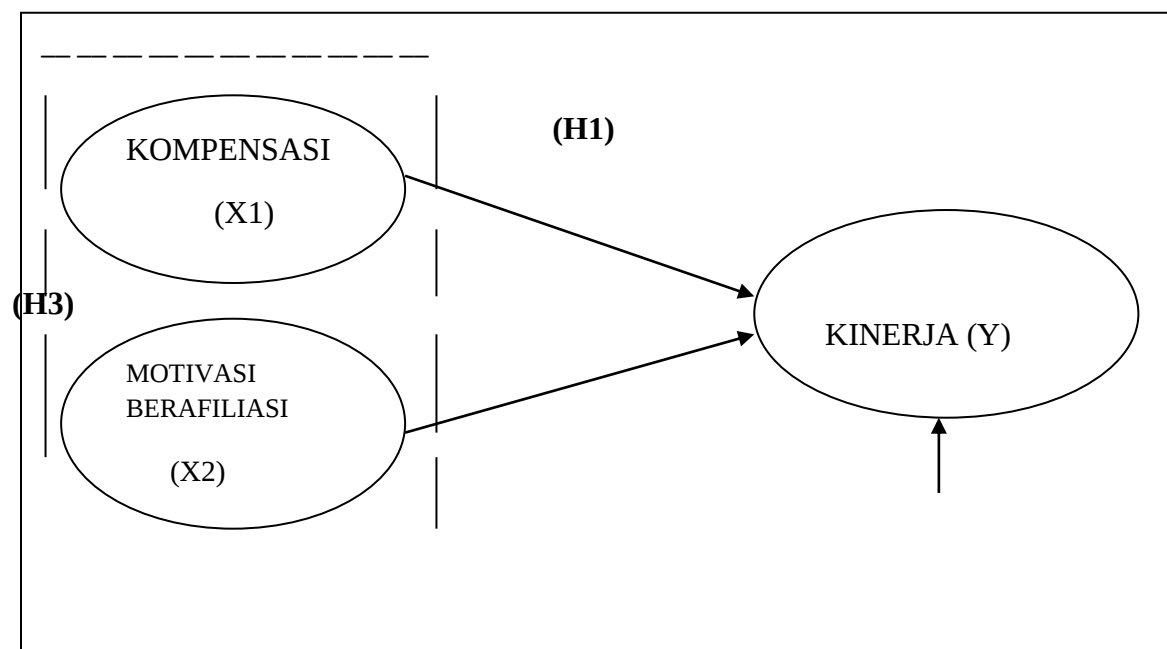
Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Indikator untuk mengukur kompensasi menurut Bernadin dan Russell, (2003) adalah besaran kesesuaian, adil, menambah semangat kerja, sama dengan institusi lain.

MOTIVASI BERAFILIASI

Motivasi berafiliasi dalam konteks penelitian ini adalah dorongan, hasrat, keinginan yang berasal dari dalam diri dengan melakukan pengembangan dalam memelihara hubungan yang positif dan berafeksi dengan orang lain, tujuan untuk disukai dan diterima. Dalam penelitian ini indikator motivasi berafiliasi mengacu pada pendapat Robert Weiss (dalam Sears, 1992) sebagai berikut :

- Perbandingan Sosial yaitu kebutuhan untuk mengatasi ketidakjelasan tentang identitas diri yang dengan jalan mencari informasi dari lingkungan sosial tempat individu berada.
- Dukungan Emosional berwujud kebutuhan untuk mendapat simpati dari orang lain
- Kebutuhan akan situasi yang menyenangkan
- Kebutuhan akan perasaan, harga diri dan memiliki kompetensi dalam pergaulan.

KERANGKA PEMIKIRAN



(H2)

HIPOTESIS

- H.1 Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
- H.2 Terdapat pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja kader Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen.
- H.3 Terdapat pengaruh simultan kompensasi dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja kader Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek

Obyek Penelitian adalah kompensasi dan motivasi berafiliasi serta kinerja. Subyek penelitian adalah pegawai Unit Simpan pinjam Kelembagaan BKAD Kabupaten Kebumen yang berposisi sebagai kader.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen yang berposisi sebagai kader sebanyak 42.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai responden (Sugiyono, 2008). Teknik sampling yang dipakai adalah sensus atau sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi sebagai sampel.

DATA DAN PENGUMPULAN DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2009) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup yang berbentuk ceklist. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Pada penelitian ini menggunakan pedoman wawancara dimana dalam pelaksanaannya wawancara ini lebih bebas dari wawancara terstruktur karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel kompensasi terdiri dari 4 item pertanyaan dengan perolehan r_{tabel} (0,316) menunjukkan bahwa $R_{\text{tabel}} < R_{\text{hitung}}$ pada tiap butir. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan/ butir yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid (sah).
2. Variabel motivasi berafiliasi terdiri dari 4 item pertanyaan dengan perolehan r_{tabel} (0,316) menunjukkan bahwa $R_{\text{tabel}} < R_{\text{hitung}}$ pada tiap butir. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan/ butir yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid (sah).

3. Variabel kinerja terdiri dari 5 item pertanyaan dengan perolehan r_{tabel} (0,316) menunjukkan bahwa $R_{\text{tabel}} < R_{\text{hitung}}$ pada tiap butir. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan/butir yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha untuk variabel kompensasi sebesar 0,728, untuk variabel motivasi berafiliasi sebesar 0,649, untuk variabel kinerja 0,849, maka berdasarkan perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena besar *alpha* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas data menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga variabel dependen dan variabel independen dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Uji Multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel independen di atas angka 0,1, Nilai VIF seluruh variabel independen kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.
- 3) Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t dan Uji f

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,759 < t_{tabel} 2,708 dengan tingkat signifikan 0,452 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan.
- b. Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja
Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Motivasi Berafiliasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 1,391 < t_{tabel} 2,708 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Berafiliasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- c. Berdasarkan hasil uji ANOVA^a, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,864, dengan tingkat signifikan 0,000 > dari 0,05. F_{hitung} sebesar 37,864 lebih besar dari F_{tabel} 2,00 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi.

2. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah 0,643 artinya 64,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi. Sedangkan 35,7% (100%-64,3%) lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng.
2. Variable Motivasi Berafiliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi Berafiliasi semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Hasil analisis regresi disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng, Besarnya pengaruh dan kontribusi Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi berpengaruh pada pegawai Unit Simpan Pinjam Kelembagaan BKAD Kecamatan Sruweng adalah 64,3 % sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Saran

1. Hasil analisis responden tentang motivasi berafiliasi diperoleh rata-rata skor tertinggi pada indikator perbandingan sosial. Hal ini dapat diartikan perlu diadakannya pertemuan rutin antara kader, dalam forum tersebut diagendakan untuk saling berbagi pengalaman bagaimana mereka bersosialisasi/berinteraksi dengan kelompok di wilayah masing-masing dan untuk saling bertukar pikiran.
2. Hasil analisis responden tentang motivasi berafiliasi pada indikator dukungan emosional. Hal ini penulis simpulkan diperlukannya pembekalan tentang pengetahuan manajemen citra diri dan kehumasan untuk kader, dalam forum tersebut diajarkan oleh pelatih profesional bagaimana mereka menghadapi sikap masyarakat/kelompok yang tentu mempunyai karakter yang berbeda-beda.
3. Hasil analisis responden tentang motivasi berafiliasi pada indikator kebutuhan akan situasi afektif maupun kognisi yang menyenangkan. Mengenai hal ini penulis menyarankan diadakannya pertemuan kader tidak hanya dalam lingkup kecamatan namun pertemuan kader se Kabupaten sehingga antara kader di Kecamatan satu dengan kader di Kecamatan lain bisa saling mengenal dengan hal tersebut diharapkan bisa menimbulkan semangat sehingga bisa meningkatkan kinerja.
4. Hasil analisis responden tentang motivasi berafiliasi diperoleh rata-rata skor tertinggi pada indikator kebutuhan akan perasaan, harga diri dan memiliki kompetensi dalam pergaulan. Hal ini dapat diartikan perlu ditingkatkannya hubungan yang baik dan harmonis. Disarankan kepada pihak manajemen agar bisa mendekati para kader melalui metode kekeluargaan dengan mengadakan pertemuan antara kader dan kelompok sesuai wilayahnya masing-masing yang difasilitasi pihak manajemen, dalam forum tersebut diagendakan pertemuan yang suasananya santai dan tidak terlalu formal agar terjadi kedekatan/keakraban antara kader dan kelompok sehingga hal tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja.
5. Hasil analisis responden tentang kinerja diperoleh rata-rata skor tertinggi pada indikator pemahaman tupoksi. Dengan demikian disarankan kepada pihak manajemen untuk mensosialisasikan kembali kepada para kader terkait dengan tugas, pokok dan fungsinya sehingga dalam bekerja kader tidak berada diluar batas tupoksinya.

6. Disarankan untuk menambahkan variabel lain selain Kompensasi dan Motivasi Berafiliasi seperti variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bernadin, H. Jhon dan Joyce E. A russel. 2003. *Human Resource Management. (An Experimental Approach)*. Pustaka Utama.

Bernadin dan Russel. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kinerja*, Yogyakarta. Universitas Gajah Mada. Ghazali.

Dessler Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Indeks

Daft Richard LT. 2002. *Manajemen. Jakarta*. PT Gelora Aksara Pertama.

Fadel, Muhamad. 2009. *Renventing Local Goverment*. Jakata. PT Elex Media Computindo.

Hani T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu. SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Robeert Weiss dalam Sears dkk. 1992. *Family Relation Ship*. Yogyakarta : Pustaka utama.

Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi offset.

Stephen P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. 2000. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Hadi. 2009. *Metodelogi Research*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi J, Prof, Dr. 2005. *Manajemen perubahan, manajemen of change*. Jakarta, Prenada Media.

