

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aktivistis
KSP Credit Union (CU) Keling Kumang di *Branch Office* Sekadau**

Fitria Elvi

Institut Teknologi Keling Kumang

Fitria_elvie@yahoo.com

Abstrak

Kompensasi tentu saja mempengaruhi kinerja para aktivis. Kompensasi yang cukup atau tidak, mempengaruhi kinerja para aktivis. Bagaimana jika sebaliknya kompensasi yang diberikan cukup untuk seorang aktivis. Tentu aktivis tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini ingin membuktikan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang. Berdasarkan penelitian terdahulu, ditambah dengan beberapa teori pendukung yang dikemukakan oleh para ahli dengan menggunakan program SPSS sebagai alat pengolah data statistik.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana untuk membuktikan, bahwa kompensasi memang berpengaruh terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang di *Branch Office* Sekadau menggunakan SPSS dan hasilnya dari persamaan regresi $Y = 40,972 + 0,136 X$.

Kata kunci: Aktivistis, Credit Union, Kinerja, Kompensasi, KSP

Abstract

Compensation, definitely, affects the performance of the activists. The compensation, whether sufficient or not, will affect the performance of the activists. If the compensation given is sufficient, thus the activist will have good working performance. This study aims to argue the effect of the compensation variable on the performance of KSP CU Keling Kumang activists. Based on the previous research, enriched with supporting theories proposed by the experts using the SPSS program as a statistical data processing tool. The type of the research is descriptive and qualitative. In this study, the researcher used a questionnaire as a data collection tool and then processed it using a Simple Linear Regression analysis tool to prove that compensation indeed affect the performance of KSP CU Keling Kumang activists at Branch Office Sekadau and the results from the regression equation $Y = 40,972 + 0.136 X$.

Key words: *Activists, Credit Union, Compensation, KSP, Performance.*

Pendahuluan

Keberhasilan sebuah instansi dalam melaksanakan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Jika faktor sumber daya manusia dianggap tidak dimiliki sebuah instansi, maka dapat dipastikan instansi tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Kinerja sebuah instansi dapat dilihat, sejauh mana tingkat keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan adalah bagian dari tingkat pencapaian masing-masing pegawai dalam suatu instansi. Kinerja karyawan menjadi elemen yang terpenting dalam mencapai kinerja organisasi yang memuaskan.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai dalam memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan (Simamora, 2013). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa dari tingkat pencapaian pegawai dalam suatu instansi organisasi dapat diukur berdasarkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan dibanding dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi organisasi tersebut sehingga dapat diketahui, pegawai tersebut mampu atau tidak.

Menurut Moeheriono (2010), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing pekerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja tidak hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan itu berlangsung. Sesuai pengertian yang dikemukakan oleh Wibowo (2012), bahwa kinerja adalah mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini menandakan bahwa sebagai pekerja di perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan pegawai, tetapi juga mengawasi dalam setiap prosesnya. Apabila proses bisa berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Kompensasi mempunyai pengaruh didalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara memberi kompensasi yang adil oleh organisasi (Dessler, 2007). Pendapat tersebut juga didukung oleh Simamora (2013), yang menyatakan bahwa salah satu fase terpenting dari pekerjaan di mata sebagian besar pegawai adalah tingkat bayarannya. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Handoko (2008), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai/tenaga kerja sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi penting halnya bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka di antara para pegawai dalam organisasi, keluarga, dan masyarakat. Maka hal itu, bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai atau mencukupi maka kinerja mereka bisa turun secara drastis karena tidak adanya kepuasan dalam menerima kompensasi sebagai motivasi dalam melakukan setiap pekerjaan.

Jumlah aktivis KSP CU Keling Kumang di *Branch Office* Kabupaten Sekadau sebanyak 103 aktivis, dimana kompensasi menjadi masalah terpenting dalam memenuhi

kebutuhan karena mendapatkan kompensasi yang sesuai adalah harapan setiap aktivis untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dalam menyejahterakan kehidupan.

Tinjauan Pustaka

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2010), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kerja.

Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

a) Indikator-indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
3. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan aturan yang berlaku.
4. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
5. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan itu udah mencapai tujuan atau belum.
6. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang sulit untuk diterapkan.
8. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan

a. Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Metode

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004).

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi.

b) Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.

Populasi

Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang berbentuk peristiwa atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang dapat menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Oleh karena itu, digunakan sebagai sebuah semesta peneliti (Ferdinand, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah 103 *Branch Office* KSP CU Keling Kumang Sekadau.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden atau kurang dari seratus responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada *Branch Office* Sekadau, yaitu sebanyak 103 orang responden. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Apabila peneliti ingin mengetahui beberapa hal dari responden yang lebih mendalam dan biasanya jumlah respondennya lebih kecil atau sedikit (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada pimpinan atau kepala bagian instansi.

Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat atau beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2004). Angket tersebut diberikan kepada responden dengan harapan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam angket tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan alat analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data dari hasil tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisisnya maka menggunakan program SPSS.

Data yang telah didapat dari responden kemudian diolah dan diklasifikasikan apakah sesuai dengan teori atau tidak selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis tersebut, variabel Y dipengaruhi oleh variabel X.

Persamaan model dari analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_0X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Aktivis

A = Konstanta dari persamaan regresi

B₀ = Koefisien regresi dari variabel X (Kompensasi)

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki- Laki	59
2	Perempuan	37
Jumlah		96

Tabel 2. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah
1	1 - 5 Tahun	29
2	6 - 10 Tahun	44
3	10 - 15 Tahun	20
4	16 - 20 Tahun	3
Jumlah		96

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	S1	31
2	D3	8
3	SMA	57
Jumlah		96

Hasil dan Pembahasan

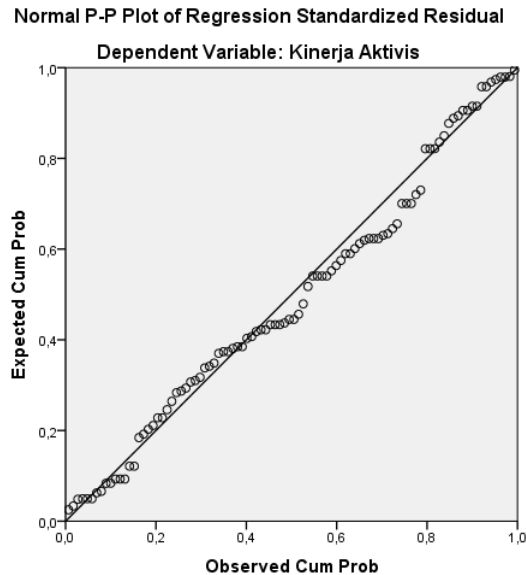
Identitas Responden

Hasil dari identifikasi tabel 1, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak (61,4 %) dibandingkan dengan jumlah responden perempuan (38,6%). Hal ini karena di *Branch Office* KSP CU Keling Kumang lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki yang bekerja di lapangan. Pada tabel 2, masa kerja reponden lebih banyak antara 6-10 tahun dengan jumlah aktivis sebanyak 44 orang. Artinya, aktivis mempunyai pengalaman yang cukup lama dalam melakukan pekerjaan dan jumlah responden yang sudah lama bekerja antara 15-20 tahun hanya 3 orang di *Branch Office* KSP CU Keling Kumang. Namun, terlihat juga pada tabel 3. Karakteristik reponden berdasarkan pendidikan terakhir dengan jumlah responden yang bekerja di *Branch Office* KSP CU Keling Kumang sebanyak 57 orang. Dari hasil wawancara, yang diperoleh peneliti dari 57 orang jumlah responden tersebut masa kerjanya di antara 6-10 tahun, dimana jumlah aktivis yang bekerja di *Branch Office* KSP CU Keling Kumang masih banyak yang berpendidikan SMA. Untuk penyetaraan, para aktivis ini sedang melakukan studi ke jenjang Strata Satu (S-1).

Bedasarkan hasil hasil uji P- Plot untuk menguji normalitas suatu data dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat hasil dari grafik P-plot di bawah ini:

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Aktivis	4,0792	,46064	96
Kompensasi	4,8104	,46282	96

Grafik 1.1 P-P Plot menggambarkan distribusi frekuensi dari kuisioner penelitian. Titik-titik distribusi berada di sekitar garis lurus yang berarti data terdistribusi secara normal sehingga dapat disimpulkan, bahwa distribusi frekuensi kompensasi dan kinerja aktivis sesuai dengan distribusi.



Tabel 4 Hasil analisis deskriptif statistik variabel kompensasi dan kinerja

Dari Tabel 4 terlihat bahwa rata-rata dari variabel kompensasi adalah sebesar 4,07. Hasil tersebut masuk ke dalam interval tinggi atau besar, yaitu 3,41–4,20. Standar deviasi menunjukkan angka 0.46064 atau sama dengan 11,2 % dari nilai *mean*. Hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa kompensasi yang diberikan oleh KSP CU Keling Kumang di *Branch Office* Sekadau yang diberikan kepada aktivis sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan kompensasi non-finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik serta kompensasi berfungsi sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan (Yuniarsih, 2009).

		Kinerja Aktivist	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Aktivist	1,000	,302
	Kompensasi	,302	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Aktivist	.	,001
	Kompensasi	,001	.
N	Kinerja Aktivist	96	96
	Kompensasi	96	96

Tabel 5. Correlations

Hasil analisis korelasi antara kompensasi dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 2, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan kinerja berkorelasi dan signifikan. Korelasi yang dihasilkan lemah karena bernilai 0,302, yang berada pada interval (0,10–0,50), dengan tingkat signifikan 0,003. Hal ini dapat dinyatakan bahwa ketika loperasi menambah jumlah kompensasi maka pada saat yang bersamaan terjadi peningkatan kinerja.

Tabel 6 Hasil Regresi Linier variabel Kompensasi (X) dan Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,972	1,237		33,126	,000
	Kompensasi	,136	,044	,302	3,066	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Aktivis

Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 3 untuk nilai (a) *Constanta*/konstanta bernilai 40,972 dengan koefisien regresi (b) sebesar 0,136. Dari hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40,972 + 0,136 X$$

Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi bertambah satu angka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau. Tingkat signifikansi dari tabel sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang di *Branche Office* Sekadau. Dapat disimpulkan, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pada tabel 3, nilai t hitung sebesar 3,066 untuk variabel ini lebih besar dari t tabel dengan nilai 2,000 dengan nilai signifikan (0,003 > 0,05). Artinya, variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.

Tabel 7 Hasil analisis uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,464	1	209,464	9,401	,003 ^b
	Residual	2094,494	94	22,282		
	Total	2303,958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Aktivis

Berdasarkan tabel 7, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 9,401, sedangkan hasil Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah 3,94. Hal ini berarti Fhitung > Ftabel (9,401 > 3,94). Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan, bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan arah koefisien positif dengan demikian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X) terhadap kepemimpinan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan kepada aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aktivis dengan taraf signifikan sebesar 0,003 dan nilai konstanta sebesar 0,136 dengan taraf signifikan 5% sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan H0 ditolak. Kompensasi yang telah diberikan oleh lembaga sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan para aktivis KSP CU Keling Kumang *Branch Office* Sekadau.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ancok, Djamudin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlanga.
- Agusty, Ferdinand.(2007). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Deseller, Gary. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko T. Hani. (2008). *Manajemen Personalian Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko T.Hani. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Bebas Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins & Judge. (2015) *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam. Jakarta: Selemba Empat.
- Rivai, Veithzal Dan Deddy. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2004). *Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Simmamora Hendry.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.