

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kader KB di Desa Campaka Mekar Kabupaten Bandung Barat

The Influence of Compensation and Motivation on the Performance of Family Planning Cadre in Campaka Mekar Village West Bandung Regency

Nusantara Dwi Setyo¹, Darmawan Yudhanegara²

¹Program Studi Manajemen, Digitech University

²Program Studi Teknik Industri, Digitech University

¹nusantarasetyo10@gmail.com, darmawanyudhanegara@digitechuniversity.ac.id

Corresponding author: nusantarasetyo10@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini menginvestigasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kader Keluarga Berencana (KB) di Desa Campaka Mekar. Kader KB memiliki peran vital dalam menyebarkan informasi dan layanan KB di tingkat masyarakat, namun mereka sering menghadapi tantangan terkait kompensasi yang minim dan motivasi yang rendah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 30 responden kader KB Desa Campaka Mekar. Hasil analisis menggunakan Smart PLS 3 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader KB, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kompensasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja kader KB. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam implementasi program KB di tingkat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader KB memiliki kinerja 0.907 dari sisi kompensasi.

Kata kunci: Kader KB, Manajemen, Motivasi, Kompensasi, Kinerja

Abstract. This research investigates the influence of compensation and motivation on the performance of Family Planning (KB) cadres in Campaka Mekar Village. KB cadres play a vital role in disseminating information and services at the community level, but they often face challenges related to minimal compensation and low motivation. This study uses a quantitative method with 30 respondents of KB cadres in Campaka Mekar Village. The results of the analysis using Smart PLS 3 show that compensation has a significant positive effect on the performance of KB cadres, while motivation does not have a significant effect. This indicates the need to increase compensation as a strategy to improve the performance of KB cadres. This research provides insights for the development of more effective policies in the implementation of KB programs at the village level. Research result that impact to performance from compensation of 0.907.

Keywords : FP Cadres, Management, Motivation, Compensation, Performance

1 Pendahuluan

Program Keluarga Berencana (selanjutnya KB) menjadi bagian dari focus dalam pembangunan masyarakat Indonesia dari dulu sampai sekarang, tidak hanya sebagai kontrol terhadap pertumbuhan populasi, tetapi juga sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan keluarga dan memajukan kualitas hidup di masyarakat terdapat kasus pada industri seperti pada penelitian terdahulu (Putri 2022), dan terdapat di masyarakat desa juga. Kepedulian KB di desa masih berlaku dibanding di masyarakat perkotaan. Dalam pelaksanaan program KB, peran kader KB sangatlah berperan dalam penanganan bayi (Kusumawati; and Aniatul 2023), mereka bukan hanya sebagai penyampaian informasi tetapi juga sebagai agen perubahan di tingkat masyarakat yang paling mendasar pada desa tertentu. Namun, dalam menjalankan tugasnya, kader KB sering menghadapi sejumlah tantangan yang mempengaruhi kinerja mereka, salah satu keterbatasan terkait dengan kompensasi yang mereka dapatkan, walau tidak semua desa seperti ini. Sebagian besar kader KB bekerja, dengan cara secara sukarela atau hanya menerima kompensasi yang seadanya, dan tidak selalu sebanding dengan dedikasi dan kontribusi yang mereka berikan. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka dalam menyebarkan informasi dan memberikan layanan KB kepada masyarakat.

Selain masalah kompensasi, motivasi juga menjadi faktor cukup kritis dalam menentukan kinerja kader KB, karena adanya kurangnya dukungan, pengakuan, dan beban kerja yang berlebih dapat mengurangi motivasi mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana kompensasi dan motivasi memengaruhi kinerja kader KB, karena hal ini akan berdampak langsung pada efektivitas dan keberlanjutan program KB. Dalam teori dan penelitian terdahulu, telah menyoroti pentingnya kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja pekerja diberbagai bidang seperti pada bidang pendidikan (Esa Ariani; Iman Toriq; Sri Suhartini; Asep Hermawan 2022), termasuk kader KB. Penelitian yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja kader KB dalam sistem pedesaan perlu dibutuhkan, seperti pada kasus Desa Campaka Mekar (selanjutnya DCM).

Dalam kontekstual di DCM, mendapatkan temuan hasil dari observasi secara lebih mendalam pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kader KB. Karena pada kompensasi yang diberikan belum tentu meningkatkan kinerja, sedangkan dalam motivasinya pun perlu dilakukan penelitian antar keterhubungannya. Dengan memahami permasalahan yang dihadapi oleh kader KB di DCM dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dan implementasi program KB yang lebih berhasil. Melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan di DCM, penelitian ini menjawab permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan latar belakang yang diuraikan. Dengan demikian, penelitian yang bersifat eksplorasi secara mendalam pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kader KB, serta implikasinya terhadap keberhasilan program KB di DCM dapat diketahui dengan baik, agar dapat diambil kesimpulan bagi pemangku kebijakan di wilayah desa tersebut, berdasarkan kepuasan dari kader KB seperti yang pernah dilakukan penelitian sebelumnya pada bidang properti memiliki karakteristik yang sama dalam kepuasan. (Mutia Rahmawati; Osep Hijuzaman; Darmawan Yudhanegara 2022).

2 Kajian Pustaka

Dalam pembahasan teori (Ganti 2024) terdapat penelitian pada bidang kesehatan yang namanya variabel dependen, yang terdiri dari teori kompensasi (teori ekuitas dan teori prosedural) dan teori motivasi (teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori kebutuhan McClelland). Dalam teori ekuitas, seperti yang dikemukakan dan menyoroti pentingnya persepsi individu tentang keadilan dalam pertukaran sosial, khususnya dalam konteks kompensasi. Teori ini menekankan bahwa keadilan kompensasi tercapai ketika individu merasa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi atau usaha yang mereka berikan. Teori keadilan juga membedakan antara keadilan distributif dan keadilan prosedural dalam teori ekuitas. Sedangkan dalam teori prosedural, yang dikemukakan dalam teorinya, menekankan pentingnya proses atau prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan yang mempengaruhi individu (Damanik 2021). Menurut teori ini, keadilan prosedural tercapai ketika individu merasa bahwa proses pengambilan keputusan adalah transparan, partisipatif, dan menghargai pandangan individu. Selain itu, dalam teori motivasi, kita dapat melihat Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang menyoroti hirarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menekankan bahwa motivasi manusia bergerak secara hierarkis, dimana kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi sebelum individu mencari pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Kemudian dalam teori Kebutuhan McClelland menyoroti tiga kebutuhan dasar: kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Teori ini menekankan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan ini, dan individu akan terdorong untuk mencapai kinerja yang tinggi sesuai dengan dominasi kebutuhan tertentu.

Apabila dalam ke teori kompensasi (Newman; 2017) variabel independen yang berkaitan dengan kinerja, yaitu teori Motivasi-Higiene dan Teori Harapan atau Vroom. Teori Motivasi-Higiene, atau Teori Herzberg, membagi faktor-faktor di tempat kerja menjadi teori faktor motivasi dan teori faktor higiene. Faktor motivasi meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sementara faktor higiene hanya mencegah ketidakpuasan tanpa meningkatkan motivasi. Dalam Teori Harapan, atau Teori Vroom, menjelaskan bagaimana individu membuat keputusan tentang perilaku mereka berdasarkan pada harapan mereka tentang hasil dari tindakan yang mereka ambil. Teori ini menekankan peran harapan, instrumentalitas, dan valensi dalam mempengaruhi motivasi individu untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kedua kelompok teori ini, baik variabel dependen maupun independen, saling terkait dalam konteks kinerja karyawan di tempat kerja. Persepsi keadilan dalam kompensasi dan pemenuhan kebutuhan motivasi individu dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan

antara variabel dependen dan independen ini, organisasi dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Teori model yang diterapkan adalah *Structural Equation Model* (selanjutnya SEM) untuk kinerja, dapat pertimbangan dalam penelitian pada siswa karena memiliki karakteristik pada kader (Antaramian 2014). model ini dapat membantu dalam memahami hubungan antara faktor-faktor seperti kompetensi dan motivasi dengan kinerja kerja. Dengan membangun model yang sesuai, peneliti dapat mengevaluasi dan menguji teori-teori terkait kinerja kerja dalam konteks yang lebih kompleks. *Partial Least Square* (selanjutnya PLS) merupakan salah satu pendekatan SEM yang memiliki keunggulan dalam mengatasi masalah multikolinearitas, penggunaan sampel yang kecil, dan tipe data yang tidak normal. Meskipun demikian, PLS juga memiliki beberapa kelemahan, seperti sulitnya interpretasi loading variabel laten dan batasan dalam pengujian model estimasi statistika.

3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah campuran kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini terdapat perhitungan secara matematik terhadap variabel yang di onservasi. Salah satu dalam teorinya adalah penelitian bersifat menemukan keterhubungan antar variabel. Maka penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui keterikatan pengaruh antar variabel independen adalah kompensasi dan motivasi ke variabel dependen adalah kinerja di DCM.

Adapun teknik pengumpulan data dengan metode sampling, yaitu sampling acak. Proses pengolahan data dengan menggunakan metode stratifikasi standar yaitu pengambilan sampel secara acak dengan menentukan sampel dari total populasi. Adapun data responden dilakukan sebanyak 30 orang kader KB, jumlah ini merupakan jumlah yang cukup mewakili dari 50 orang kader di DCM. Instrumen pengambilan data yang di lakukan dalam penelitian adalah kusioner, pada Jenis data yang di ambil adalah data primer saja.

Pada proses analisis penelitian ini yang digunakan adalah menggunakan perangkat lunak, yaitu Smart PLS ver. 3. Perangkat lunak ini berfungsi untuk mengolah data hasil menyebarkan kusioner yang telah disebar kepada masyarakat dan kader KB di DCM, dengan menghasilkan nilai-nilai yang dapat diinterpretasikan keterikatan antara variabel independen dan dependen, metode ini pernah diterapkan pada kepada desa bukan pada kader KB nya (Kristiarini 2022).

4 Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dan hasil penelitian mengemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang terdiri dari identifikasi responden, analisis, hipotesis dan hasil analisis.

4.1 Identifikasi Karakter responden

Dalam penelitian ini ,pegumpulan data di laukan melalui penyebaran kusioner kepada kader KB desa campakamekar sebanyak 30 orang.karakteristik berdasarkan darijenis kelamin seluruh kader KB ialah perempuan sebanyak 30 orang dan untuk umur dari rentang 30 sampai 40 tahun ada 7 orang dari 40 sampai 50 ada 15 orang dan 50 sampai seterusnya ada 8 orang. Sedangkan untuk kusionernya dengan pertanyaan yang mendasar jadi variabel yang diobservasi sebagai berikut :

Tabel 1 : Kuesioner terhadap Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata-rata
1	Setuju terhadap kompensasi yang diterima sebagai Kader KB mencerminkan kontribusi dan usaha yang telah diberikan	18	9	-	3	-	132	4,4
2	Tingkat kepuasan terhadap besaran kompensasi yang diberikan kepada Kader KB	13	7	3	7	-	116	3,8
3	Efektifitas program terhadap kompensasi yang telah diberikan dalam kinerja pekerjaannya	7	8	7	5	3	101	3,3
4	Besaran peran kompensasi dalam meningkatkan motivasi kader KB	26	4	-	-	-	146	3,3

Tabel 2 : Kuesioner Terhadap Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata-rata
1	Besaran motivasi dalam melakukan pekerjaan sebagai kader KB	11	13	6	-	-	125	4,1
2	Besaran motivasi peran dalam peningkatan kinerja kader KB	13	8	9	-	-	124	4,1
3	Frekwensi tantangan dan motivasi dalam peningkatan kinerja kader KB	7	12	7	2	2	110	3,6
4	Efektifitas motivasi kader KB dalam kinerja	12	6	12	-	-	120	4,0

Tabel 3 : Kuesioner Terhadap Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Rata-rata
1	Frekwensi penghargaan dan pengakuan atas kinerja kader KB	5	9	7	6	3	96	3,2
2	Pertanggungjawaban terhadap pekerjaan kader KB	27	3	-	-	-	147	4,9
3	Besaran dukungan moral dan fasilitas terhadap motivasi kader KB dalam peningkatan kinerja	10	6	4	3	7	99	3,3
4	Tingkat kepuasan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh Kader KB	18	9	-	3	-	132	4,4

Dari tabel-tabel diatas menunjukkan atas pertanyaan terhadap jumlah responden dalam menanggapi pertanyaan terhadap kompensasi dan motivasi untuk peningkatan para kader KB di DCM pada saat mereka sedang melakukan pelatihan, seperti yang pernah dilakukan oleh penelitian kader institusi (Situmorang 2019).

4.2 Analisis

1. Pengukuran model

Untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur.

Convergent validity

- Outer loading

Pengujian Validitas Konvergen dari pengukuran model (Outer Model) dengan variabel yang reflektif dapat dilihat dari korelasi antara indikator, yang berdasarkan pada loading faktor indikator-indikator dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini digunakan batas loading factor sebesar 0,70. Karena menurut kaidah *rules of thumb* yang mengemukakan bahwa untuk membuat pemeriksaan awal dari faktor matriks adalah +0,30 dapat dipertimbangkan untuk memenuhi tingkat minimal, lalu untuk memuat +0,40 dianggap lebih baik, dan selanjutnya untuk *loading* > 0,50 dianggap signifikan secara praktis.

- Diskriminant validity

Pengujian Validitas Diskriminan dapat dilihat pada hasil pengujian Pengukuran *Cross Loading* pada konstruk, dimana jika korelasinya konstruk dengan pengukuran item lebih besar dari konstruk lain.

Hasil penelitian yang lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. Diskriminan Validity

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi	0,600
Motivasi	0,590
Kinerja	0,599

Berdasarkan ditabel diatas nilai AVE dari masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria atau <0.50 , maka dapat disimpulkan model mempunyai validitas diskriminan yang cukup.

- *Composite reability*
konstruk yang dapat dikatakan memiliki *Composite Reliability* yang kuat jika memiliki nilai >0.70 .

Tabel 5. Composity Reability

Konstruk	Composite reability
Kompensasi	0,878
Motivasi	0,812
Kinerja	0,769

Berdasarkan tabel diatas nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria atau <0.70 , maka disimpulkan konstruk diatas sudah handal/reliabel.

- *Evaluasi inner model*
Pengujian Inner Model dilakukan dengan tahap pengujian yaitu dengan evaluasi R-Square (R), dimana nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square semakin baik pula model prediksi dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 6. R square

Konstruk	R square
Kinerja	0,907

Dapat di ketahui dari tabel di atas nilai konstruk dari kinerja ialah 0,907.

- *Pengujian hipotesa*

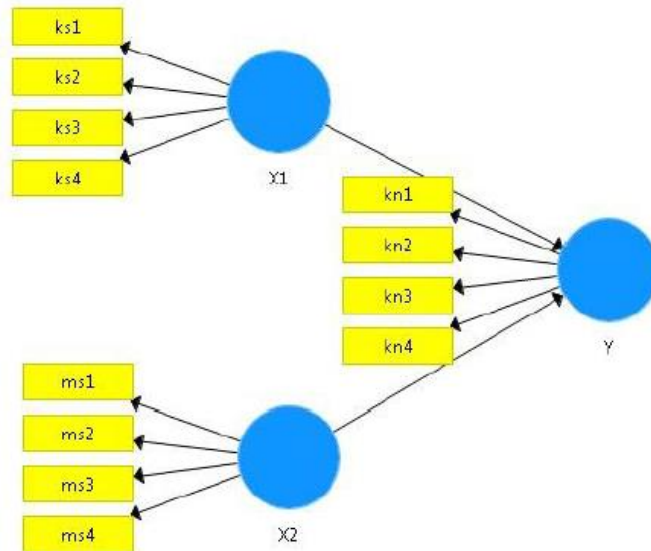
Tabel 7 : Pengujian Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	T Statistics (IO/ATDEVI)	P Value	Hasil
X ₁ terhadap Y (Kompensasi terhadap Kinerja)	0.841	7.849	0.000	Di terima
X ₂ terhadap Y (Motivasi terhadap Kinerja)	0.1136	1.110	0.267	Di tolak

4.3 Hipotesis

Penjelasan hasil pengujian Hipotensis dengan Bootstrapping dari analisis dengan alat *Smart PLS* diatas lebih lengkap akan dijelaskan sebagai berikut

- Pengujian hipotesa H₀
Hasil dari pengujian hipotesa kompenasasi terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan.Hasil pengujian menunjukkan bahawa nilai T-statistik kompensasi terhadap kinerja berada di atas <1.96 yaitu 7.849dan nilai P value nya di bawah 0,03 ya itu sebesar $(0,003<0,05)$ yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesa H₀: di terima
- Hasil pengujian hipotesa motivasi terhadap kinerja berpengaruh negatif tidak sigifikan.Hasil pengujian menjukan bahawa T- statistic motivasi terhadap kinerja berada di bawah <1.96 yaitu 1.110 dab bukai dari P value nya di atas 0,03 yaitu sebesar $(0,267<0,05)$ yang berarti tidak sinifikan.Dengan demikian hipotesa H₂: di terima.



Gambar 1. Model Kinerja di DCM

4.4 Hasil Analisis

Dari analisa yang di lakukan *R square* untuk kinerja ialah 0.907 dengan nilai paling besar yang dipengaruhi oleh kompensasi, variabel yang paling berpengaruh ialah kompensasi terhadap kinerja jika dilihat dari *T statistic* yakni 7.849 sangat signifikan, namun sebaliknya untuk motivasi terhadap kinerja memiliki nilai *T statistic* yang kecil yakni 1.110 di bawah standar dan tidak signifikan.

5 Kesimpulan

Maka hasil dari penelitian di atas mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari apa yan sudah di hitung dan di kalkulasian untuk menjawab dari rumusan masalah di awal bab bahwa kompenasasi sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader KB di desa campaka mekar
2. Lalu untuk bagian motivasi, ternyata tidak berpengaruh terhadap kepada kinerja , meskipun demikian mungkin dengan keterbatasan sampel yang di dapat kan di lapangan mengakibatkan nya ketidak berpengaruh tersebut .

Jadi dari kedua nya kompenasasi lah yang sangat berperan penting dapat mempengaruhi kinerja kader KB di Desa Campaka Mekar, namun berkebalikan dengan kompensasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader KB di Desa Campaka Mekar.

Referensi

- Antaramian, Susan. 2014. "Assessing Psychological Symptoms and Well-Being: Application of a Dual-Factor Mental Health Model to Understand College Student Performance." *Journal of Psychoeducational Assessment* 33(5).
- Damanik, Anna Fatchiya; Asri Sulistiawati; Budi Setiawan; Rizal. 2021. "Peran Penyuluhan Keluarga Berencana Dalam Meningkatkan Pengetahuan KB Pada Pasangan Usia Subur (PUS) Kelompok Masyarakat Miskin." *Jurnal Penyuluhan* 17(1): 60–72.
- Esa Ariani; Iman Toriq; Sri Suhartini; Asep Hermawan. 2022. "ANALISA PENGARUH BLENDED LEARNING DAN MOTIVASI TERHADAP KEBERHASILAN STUDI DAN PERILAKU MAHASISWA PASCA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: MAHASISWA STT WASTUKANCANA)." *Teknologika* 12(2): 236–45.
- Ganti, Misha Choudry; Latha. 2024. "Exploration of the Motivational Factors That Influence the Maintenance of Health." *Health Psychol Research* 12(15356).

- Kristiarini, Juda Julia. 2022. "Model Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Desa, Modal Sosial, Motivasi Dengan Keberdayaan Kader Keluarga Berencana." *Jurnal Indonesia Sehat* 1(1): 33–45.
- Kusumawati;, Fitriani Nur Damayanti; Rahayu Astuti; Siti Istiana; Erna, and Janah; Aniatul. 2023. "Pelatihan Peningkatan Keterampilan Kader KB Tim Pendamping Keluarga (TPK) Dalam Mengatasi Stunting Di Kota Tegal." *Jurnal Surya Masyarakat* 5(2): 256–60.
- Mutiara Rahmawati; Osep Hijuzaman; Darmawan Yudhanegara. 2022. "Pengaruh Harga, Produk Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Rumah Melalui Mediasi Kepuasan Pelanggan Di PT. Bumi Jaya Propertindo." *Teknologika* 12(2): 289–94.
- Newman;, Natalie V Schwatka; Adam Atherly; Miranda J Dally; Hai Fang; Claire vS Brockbank; Liliana Tenney; Ron Z Goetzel; Kimberly Jinnett; Roxana Witter; Stephen Reynolds; James McMillen; Lee S. 2017. "Health Risk Factors as Predictors of Workers' Compensation Claim Occurrence and Cost." *BMJ journal* 74(1).
- Putri, Muhammad Ali Akbar; Bintang Nidia Kusuma; Wanwan Jamaludin; Swiss Hickhamy. 2022. "PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) PADA BAGIAN OFFICE DI PT. SULZER INDONESIA." *Teknologika* 12(2): 254–61.
- Situmorang, Reni Dwi Jayanti; Zulfiati Syahrial; Robinson. 2019. "PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN TEKNIK BAGI PENYULUH KELUARGA BERENCANA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI MELAKSANAKAN PEMBINAAN KADER INSTITUSI MASYARAKAT PEDESAAN/PERKOTAAN." *Jurnal Teknologi Pendidikan* 21(1): 56–74.