

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KADER SURABAYA HEBAT DI KECAMATAN KARANG PILANG

Rika Damayanti, Dewie Tri Wijayati Wardoyo, Andre Dwijanto Witjaksono

Program Studi Magister Manajemen Universitas Negeri Surabaya

E-mail: rika.23034@mhs.unesa.ac.id

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

E-mail : dewiewijayati@unesa.ac.id

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

E-mail : andredwijanto@unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation and training on motivation and its impact on the performance of Great Surabaya Cadres in Karang Pilang District. This type of research is quantitative research. The data collection method was by using a questionnaire distributed to 203 respondents. Data analysis consists of descriptive analysis using index values and inferential statistical analysis using SEM AMOS. The results of the research show that there is a positive and significant influence of compensation on performance, there is a positive and significant influence of training on performance, there is a positive and significant influence of compensation on motivation, there is a positive and significant influence of training on motivation, there is a positive and significant influence of motivation on performance, there is a positive and significant influence of compensation on performance through motivation, and there is a positive and significant influence of training on performance through motivation.

Keywords : *Compensation, training, motivation and performance*

1. PENDAHULUAN

Pemberdayaan masyarakat adalah semua upaya fasilitasi non instruktif yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat untuk mengidentifikasi masalah, melihat peluang, merencanakan dan melaksanakan solusi masalah dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Untuk mewujudkan masyarakat yang mandiri dan produktif, pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk memberikan kemampuan kepada perorangan, keluarga dan masyarakat khususnya dalam bidang kesehatan untuk menjaga, meningkatkan dan melindungi kesehatan mereka sendiri dan lingkungan mereka.

Pemerintah Kota Surabaya membentuk Kader Surabaya Hebat untuk membantu pelaksanaan program pemerintah dan berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah capaian seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Maslow (dalam Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa beberapa faktor mempengaruhi motivasi individu yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Salah satu cara Pemerintah Kota Surabaya meningkatkan motivasi dan kinerja Kader Surabaya Hebat adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Ivancevich (2001:1987) kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Pemerintah Kota Surabaya telah memberikan insentif bulanan kepada Kader Surabaya Hebat sebesar Rp. 500.000,- serta alat pendukung untuk melakukan tugas mereka seperti topi, senter dan rompi. Kader Surabaya Hebat

juga menerima kompensasi tidak langsung berupa sertifikat sebagai pengakuan atau penghargaan dari masyarakat atas kinerja mereka dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dan lingkungan.

Menurut Hasibuan (2011) pelatihan adalah komponen pendidikan yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat. Kader Surabaya Hebat membutuhkan peningkatan kapasitas karena tidak semua kader yang memenuhi syarat kompetensi.

Pada kenyataannya ditemukan berbagai masalah pada pelaksanaan tugas Kader Surabaya Hebat di lapangan. Ditemukan beberapa kader yang tidak mampu menginputkan hasil kegiatannya pada aplikasi yang dibuat oleh Pemkot Surabaya untuk merekap seluruh hasil kegiatan kader, yang merupakan salah satu bentuk penilaian kinerja dan sebagai syarat pencairan insentif kader. Selain itu ada juga kader yang ketika melaksanakan Posyandu hanya duduk-duduk saja tidak membantu kader lain yang sedang bertugas. Sementara Pemerintah Kota Surabaya sudah berupaya untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan mengadakan pelatihan untuk meningkat kapasitas kader.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya. 2) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya. 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya. 4) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya. 5) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya. 6) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya. 7) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi tertentu dimana pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random dan hipotesis diuji melalui analisis kuantitatif atau statistic. Populasi penelitian ini adalah seluruh Kader Surabaya Hebat yang mengikuti Jambore Kader 2023 yang berjumlah 409 orang.. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin . Dari perhitungan tersebut didapat jumlah sampel minimum sebanyak 203 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sample Random Systematic yaitu metode pengambilan sampel secara sistematis dengan interval (jarak) tertentu antar sampel yang terpilih.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran Likert dengan interval empat. Pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara dan melalui studi pustaka.

Analisa data terdiri dari analisa data deskriptif dengan menggunakan Angka Indeks dan Analisa Statistik dengan menggunakan pendekatan *Analisis Structural Equation Modelling (SEM AMOS)*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan usia, dari 203 responden usia 20-30 tahun sebanyak 4%, 31-40 tahun sebanyak 14%, 41-50 tahun sebanyak 34%, 51-60 tahun 37%, lebih dari 60 tahun sebanyak 11%.

Berdasarkan Jenis kelamin dari 203 responden laki-laki sebanyak 0,02%, perempuan sebanyak 99,98%. Berdasarkan pendidikan terakhir dari 203 responden SD sebanyak 0,98%, SMP sebanyak 4,93%, SMA sebanyak 84,73%, Diploma sebanyak 2,95%, S1 sebanyak 5,9%, S2/S3 sebanyak 0,51%. Berdasarkan lama bekerja dari 203 responden kurang dari 1 tahun sebanyak 0,49%, 1-5 tahun sebanyak 54,67%, 5-10 tahun sebanyak 31,52%, lebih dari 10 tahun sebanyak 13,3%.

2. Hasil Analisis Deskriptif

Dari analisis deskriptif terhadap variabel kompensasi yang terdiri dari 4 indikator, nilai rata-rata adalah 150,1 merupakan kategori sedang. Penilaian tertinggi sebesar 156,8 berada pada indikator penghargaan. Nilai terendah sebesar 146,8 pada indikator tugas menarik.

Dari analisis terhadap variabel pelatihan yang terdiri dari 5 indikator, nilai rata-rata adalah 196,4 merupakan kategori tinggi. Nilai tertinggi sebesar 161,8 pada indikator tujuan. Nilai terendah sebesar 153,3 pada indikator proses.

Dari analisis terhadap variabel motivasi yang terdiri dari 9 indikator, nilai rata-rata adalah 152,1 merupakan kategori sedang. Penilaian tertinggi sebesar 167,5 berada pada indikator aktualisasi diri. Nilai terendah adalah sebesar 125,8 pada indikator pengakuan.

Dari analisis terhadap variabel kinerja yang terdiri dari 9 indikator, diketahui bahwa nilai rata-rata adalah 157,8 yang merupakan kategori tinggi. Penilaian tertinggi sebesar 165 berada pada indikator kerja sama. Nilai terendah sebesar 150,3 pada indikator profesionalisme.

3. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Analisis Faktor Konfirmatory (Confirmatory Factor Analysis/CFA)

Tabel 1 Confirmatory Factor Analysis

Variabel	Indikator	Standardize Factor Loading
Kompensasi (X1)	X1.1	0.763
	X1.2	0.861
	X1.3	0.662
	X1.4	0.559
Pelatihan (X2)	X2.1	0.743
	X2.2	0.737
	X2.3	0.608
	X2.4	0.539
	X2.5	0.609
Motivasi (Z)	Z1	0.522
	Z2	0.598
	Z3	0.565
	Z4	0.6
	Z5	0.76
	Z6	0.663
	Z7	0.594
	Z8	0.701
	Z9	0.52
Kinerja (Y)	Y.1	0.538
	Y.2	0.594
	Y.3	0.511
	Y.4	0.591
	Y.5	0.719
	Y.6	0.709
	Y.7	0.559
	Y.8	0.527
	Y.9	0.644

Berdasarkan hasil confirmatory factor analysis terlihat bahwa factor loadings masing masing komponen pertanyaan yang membentuk setiap construct lebih dari 0,5, sehingga komponen instrumen konstruk tersebut dapat dianggap valid dan dapat diterima.

Koefisien Cronbach's Alpha dihitung untuk mengevaluasi reliabilitas setiap skala yang dapat berupa variabel atau indikator observarian. Sementara itu item to total correlation digunakan untuk menyempurnakan ukuran-ukuran dan menyinkronkan item-item yang akan

mengurangi koefisien Cronbach's Alpha yang dihasilkan. Table 1 menunjukkan hasil pengujian reabilitas concistency internal penelitian ini.

Tabel 2 Hasil pengujian Construct Reliability dan Variance Extraced

Variabel	Indikator	Construct Reliability	Variance Extrated
Kompen sasi (X1)	X1.1	0.808	0.519
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
Pelatiha n (X2)	X2.1	0.785	0.425
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
<i>Motivas i (Z)</i>	Z1	0.846	0.382
	Z2		
	Z3		
	Z4		
	Z5		
	Z6		
	Z7		
	Z8		
	Z9		
Kinerja (Y)	Y.1	0.836	0.364
	Y.2		
	Y.3		
	Y.4		
	Y.5		
	Y.6		
	Y.7		
	Y.8		
	Y.9		

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan construct reliability menunjukkan instrumen telah reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai construct reliability seluruhnya $\geq 0,7$.

Evaluasi Model Struktural

Uji Normalitas

Kurtosis Value dari data yang digunakan yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif, digunakan untuk melakukan uji normalitas. Z-value adalah nilai statistic yang digunakan untuk menguji normalitas. Jika nilai-Z lebih besar dari nilai kritis maka dapat diperkirakan bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat dihitung dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,01 [1%] yaitu $\pm 2,58$. Hasil dari pengujian normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variable	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.9	6,672	-,684	-1,990
Y.8	-1,596	8,260	24,022
Y.7	11,546	1,940	5,642
Y.6	7,216	-,461	-1,341
Y.5	8,630	1,006	2,926
Y.4	-,167	,379	1,102
Y.3	8,372	7,156	20,812
Y.2	7,684	2,151	6,257
Y.1	3,152	4,687	13,630
Z.1	1,698	2,914	8,474
Z.2	8,144	5,176	15,053
Z.3	2,207	2,699	7,849
Z.4	-1,481	-,617	-1,793
Z.5	2,727	-1,004	-2,920
Z.6	6,207	,807	2,346
Z.7	2,318	,609	1,771
Z.8	5,062	-1,243	-3,614
Z.9	-,311	2,340	6,805
X2.1	10,249	7,547	21,948
X2.2	15,891	9,166	26,656
X2.3	3,988	9,591	27,893
X2.4	7,173	1,623	4,721
X2.5	6,868	,608	1,767
X1.4	4,151	2,642	7,683
X1.3	-1,599	2,278	6,626
X1.2	-6,302	3,474	10,104
X1.1	-10,213	6,362	18,503
Multivariate		420,271	75,657

Sesuai dengan hasil uji yang disajikan diatas menunjukkan bahwa nilai c.r. multivariate yang bernilai 75,657. Nilai tersebut tidak berada pada nilai antara $\pm 2,58$ sehingga dapat diartikan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pada penelitian ini menggunakan metode SEM dengan pendekatan bootstrapping untuk menangani hal tersebut.

Evaluasi atas Outlier

Tabel 4 Hasil Uji Outlier Multivariate

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.3151	173.0679	102	21.03068	203
Std. Predicted Value	-2.886	3.379	0	1	203
Standard Error of Predicted Value	8.641	39.167	20.035	8.833	203
Adjusted Predicted Value	30.5373	202.0203	102.3302	24.15877	203
Residual	-134.571	115.1218	0	54.85171	203
Std. Residual	-2.284	1.953	0	0.931	203
Stud. Residual	-2.582	2.171	-0.003	1.002	203
Deleted Residual	-172.02	142.2167	-0.33022	64.17206	203
Stud. Deleted Residual	-2.625	2.195	-0.002	1.006	203
Mahal. Distance	3.347	88.231	26.867	21.548	203
Cook's Distance	0	0.106	0.006	0.012	203
Centered Leverage Value	0.017	0.437	0.133	0.107	203

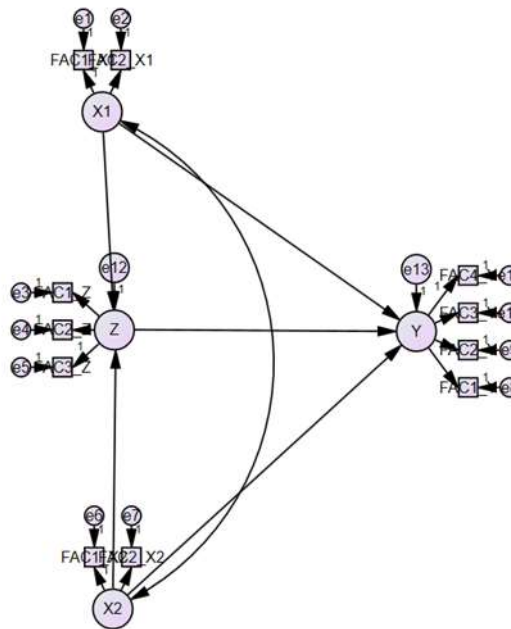
Setelah dilakukan pengujian diketahui bahwa nilai MD maksimum adalah sebesar 88,231 lebih kecil dari 124,342. Oleh karena itu diputuskan dalam penelitian ini tidak terdapat outlier multivariate (antar variabel).

Deteksi Multicollinearity dan Singularity

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program AMOS 20.0 diperoleh hasil Determinant of Sample Covariance Matrix adalah sama dengan nol, sehingga mengindikasikan terjadinya multikolinieritas dan singularitas dalam data ini. Untuk mengatasi hal tersebut, indikator pada setiap variabel dilakukan ekstraksi dengan menggunakan Principal Component Analysis (PCA). Selanjutnya, komponen yang dihasilkan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Dengan menggunakan PCA, diketahui bahwa Determinant of sample covariance matrix yang didapatkan telah lebih dari 0 yaitu 0,017. Oleh karena itu, analisis SEM pada penelitian ini menggunakan komponen yang dihasilkan dari PCA.

Analisis Model Struktural (Structural Equation Modelling/SEM)



Gambar 1 Model Pengukuran Kausalitas One Step Approach

Hasil evaluasi model menunjukkan bahwa dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, sebagian besar menunjukkan hasil yang baik, yang menunjukkan bahwa model sesuai dengan data.

Tabel 5 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Cmin/DF	1.12	$\leq 2,00$	Baik
RMSEA	0.024	$\leq 0,08$	Baik
GFI	0.962	$\geq 0,90$	Baik
AGFI	0.933	$\geq 0,90$	Baik
TLI	0.969	$\geq 0,95$	Baik
CFI	0.979	$\geq 0,94$	Baik

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

			Estimasi	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Kompensasi	2,37	1,163	2,037	0,042	P1
Motivasi	<---	Pelatihan	1,122	0,508	2,207	0,027	P2
Kinerja	<---	Motivasi	0,38	0,12	3,174	0,002	P3
Kinerja	<---	Kompensasi	0,718	0,25	2,87	0,004	P4
Kinerja	<---	Pelatihan	0,256	0,094	2,733	0,006	P5

Hasil pengujian dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diketahui bahwa: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi Kader Surabaya Hebat. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi Kader Surabaya Hebat. 5) Ada

pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat. 6) Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada Kader Surabaya Hebat. 7) Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi pada Kader Surabaya Hebat.

Interpretasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Table 7 Hasil Estimasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Langsung				
	Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Motivasi	1.122	2.37	0	0
Kinerja	0.256	0.718	0.38	0
Pengaruh Tidak Langsung				
	Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Motivasi	0	0	0	0
Kinerja	0.426	0.9	0	0
Pengaruh Total				
	Pelatihan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Motivasi	1.122	2.37	0	0
Kinerja	0.682	1.618	0.38	0

Pada konteks pengaruh secara langsung, Kompensasi lebih mempengaruhi Motivasi dibandingkan dengan Pelatihan. Hal ini diketahui dari besaran estimasi Kompensasi (2,37) lebih besar dari Pelatihan (1,122). Begitu pula dengan pengaruh terhadap Kinerja, Kompensasi (0,718) mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan Pelatihan (0,256) dan Motivasi (0,38). Kemudian berdasarkan pengaruh tidak langsung, Kompensasi melalui Motivasi (0,9) juga paling mempengaruhi Kinerja dibandingkan dengan variabel Pelatihan (0,426).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat di Kecamatan Karang Pilang Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada Kader Surabaya Hebat semakin tinggi pula kinerja mereka dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan Simamora (2004) bahwa kompensasi adalah penting bagi karyawan karena dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika system kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Akibatnya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candradewi & Dewi (2019) berjudul *Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable* yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Persada (2023) berjudul *The Effect of Compensation, Staffing Status, and Leadership Style on Employee Performance Through Job Satisfaction* yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Pernyataan ini juga sesuai dengan hasil survey yang menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja

yang telah dihasilkan. Hal itu menunjukkan bahwa adanya kompensasi menjadi salah satu alasan untuk meningkatkan kinerja. Sebagian besar Kader Surabaya Hebat tidak mengeluh dengan adanya peningkatan kuantitas tugas karena diiringi juga dengan peningkatan kompensasi. Responden juga memberikan penilaian tertinggi pada indikator penghargaan yang merupakan bentuk kebanggaan karena prestasi kerjanya diakui. Namun memberikan penilaian terendah pada indikator tugas menarik yang artinya harus dipertimbangkan adanya inovasi agar tugas Kader Surabaya Hebat dikemas lebih menarik namun tetap sesuai dengan standart operasional. Selain itu perlu dipertimbangkan pula agar semua kader tidak bekerja dengan tugas yang sama. Akan lebih baik jika dilakukan pemetaan kader berdasarkan minat dan kompetensinya, sehingga tugas yang diberikan juga disesuaikan dengan minat dan kompetensinya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan diadakan sesuai dengan kebutuhan maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika tidak ada pelatihan yang diberikan maka akan terjadinya penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk bekerja. Karyawan yang kurang terlatih akan membuat kesalahan dan berkinerja buruk. Pelatihan memberi pekerja pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dapat digunakan di tempat kerja mereka (Rahardjo, 2022).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Nurhayat & Wahyuni (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu juga sesuai dengan hasil penelitian dari Agrasadya (2020) yang berjudul Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Depok Branch yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja sesuai dengan hasil survey yang menyebutkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa jenis dan materi pelatihan sudah sesuai dengan tugasnya. Penilaian tertinggi juga diberikan responden untuk indikator tujuan dengan menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam pekerjaannya. Namun hal yang perlu diperhatikan mengenai pelatihan dengan nilai terendah adalah pada indikator proses yang menyatakan pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan tugasnya, yang artinya harus ada upaya untuk menyesuaikan proses pelatihan dengan tugas-tugas Kader Surabaya Hebat. Pada saat pelatihan kader bulan Agustus 2023 hanya disampaikan materi pelatihan yang berhubungan dengan Kesehatan Ibu dan Anak, sementara tugas Kader Surabaya Hebat meliputi pemantauan kesehatan masyarakat dan lingkungan. Untuk itu perlu diupayakan pemberian materi pelatihan yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan pada kader.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dimana karyawan akan termotivasi dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan akan lebih giat bekerja saat merasa tenaga dan pikiran mereka mendapat penghargaan dari perusahaan. Jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada karyawan maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wulansari, et al (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen SDM PLN Kantor Distribusi Jawa Barat yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan. Selain itu juga sesuai dengan hasil penelitian dari Haposan & Supartha (2023) yang berjudul Effect of Competence and Compensation on work motivation : Moderation or Performance Appraisal yang menunjukkan ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi tampak ketika kenaikan insentif diiringi dengan meningkatnya minat warga masyarakat untuk menjadi Kader Surabaya Hebat. Saat ini hampir di semua RT ada warga yang menjadi Kader Surabaya Hebat, berbeda dengan ketika insentif yang diberikan masih sedikit. Setiap Kader Surabaya Hebat menerima honorarium sebesar Rp. 500.000 per per bulan. Pemberian honor ini dikoordinasikan oleh Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Honor akan ditransfer ke rekening kader jika kader tersebut sudah memenuhi syarat yang ditentukan yaitu mengisi semua item yang ada di Aplikasi Sayang Warga. Biasanya pada akhir bulan petugas Puskesmas akan merekap data yang telah diinput oleh Kader Surabaya Hebat. Jika ternyata ada kader yang belum melakukan tugasnya, petugas akan mengingatkan kader yang bersangkutan. Hal ini dilakukan agar semua kader mencapai target dan bisa memperoleh honor. Perlu juga diberikan penghargaan khusus bagi kader yang berprestasi secara berkala untuk meningkatkan motivasi kader dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya.

Namun sesuai hasil survey masih ada kader yang beranggapan bahwa honor yang diterima tidak sesuai dengan kinerjanya. Kader yang berpendapat seperti itu adalah kader yang berusaha mengerjakan semua tugasnya sesuai target, sehingga merasa honorinya tidak sesuai karena jumlahnya sama dengan kader lain yang melaksanakan tugas tidak sesuai target. Untuk itu perlu dipertimbangkan agar pemberian honor disesuaikan dengan capaian kinerja masing-masing kader.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan diadakan bagi karyawan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika tidak pernah dilakukan pelatihan maka karyawan tidak akan mempunyai motivasi yang kuat.

Menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kemudian juga disebutkan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan tingkat motivasi seorang pegawai. Jadi pelatihan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan dampak kepada prestasi yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Darmawan et al (2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu juga sesuai dengan hasil penelitian dari Sugiarti (2022) yang berjudul The Influence of Training, Work Environmental and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT Suryamas Elindo Pratama In West Jakarta yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi ditunjukkan kenyataan bahwa setelah melaksanakan pelatihan, Kader Surabaya Hebat semangat untuk melaksanakan kegiatan berbekal pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh pada saat pelatihan. Pada saat pelatihan juga diberi pembinaan dan motivasi bahwa tugas mereka adalah sangat penting karena menyangkut peningkatan

kualitas hidup seluruh warga masyarakat. Dalam forum tersebut juga bisa dijadikan sebagai ajang diskusi agar kader dapat menyampaikan kesulitan yang dialami selama bertugas dan menyampaikan saran-saran tentang penyelesaian masalah di lingkungannya

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka akan rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung Mangkunegara (2009) bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja pencapaian hasil kinerja pegawai, artinya individu yang mempunyai motivasi sangat tinggi cenderung memiliki hasil kinerja tinggi. Hal ini sesuai yang disampaikan Wibowo (2016:321) yang menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka yang mereka lakukan harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan suatu hasil kinerja individu, kelompok, maupun organisasi tertentu. Oleh karena itu para pemimpin suatu organisasi harus memiliki dan memberikan motivasi yang tinggi kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan motivasi para pegawai dan mampu meningkatkan efektifitas kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candradewi & Dewi (2019) berjudul *Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable* yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu sesuai dengan penelitian dari Darmawan et al (2017) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali* yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja sesuai dengan hasil survey dimana responden memberikan nilai tertinggi pada indikator aktualisasi diri dengan menyatakan kebanggaannya sebagai bagian dari Kader Surabaya Hebat. Namun yang patut menjadi perhatian adalah penilaian terendah pengakuan dengan menyatakan menikmati persaingan dan kemenangan yang artinya Kader Surabaya Hebat tidak menganggap penting adanya persaingan dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi. Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka akan dengan mudah manajer memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2013) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran . Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi dari perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Candradewi & Dewi (2019) berjudul *Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable* yang menyatakan bahwa motivasi memediasi secara parsial positif dan signifikan terhadap hubungan antara kompensasi dan kinerja. Kompensasi yang diberikan kepada Kader Surabaya Hebat baik finansial maupun non finansial mekningkatkan motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Motivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik kemudian diikuti dengan pelaksanaan tugas yang baik dan professional akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Kader Surabaya Hebat Kecamatan Karang Pilang Surabaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2014) yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah meningkatkan motivasi dan capaian kinerja karyawan. Mangkunegara (2013:76) dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi, prestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pemimpin, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya jika mereka yang memiliki motivasi yang rendah rendah akan memiliki capaian kinerja yang rendah juga karena motivasi mereka rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Darmawan et al (2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali yang menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain baik secara langsung maupun tidak langsung, dilakukan analisis pengaruh. Hasil ini akan sangat penting untuk menentukan strategi yang jelas untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total antara variabel eksogen dan endogen untuk menentukan variabel mana yang paling potensial untuk intervensi dalam upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi lebih mempengaruhi motivasi dibandingkan pelatihan. Hal ini menjadi dasar bagi penentuan kebijakan untuk meningkatkan motivasi Kader Surabaya Hebat. Perlu adanya peningkatan kuantitas dan kualitas kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial agar motivasi kerja semakin meningkat. Kompensasi juga lebih mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan pelatihan, sehingga kompensasi menjadi faktor penting yang harus diperbaiki agar kinerja semakin baik.

Berdasarkan pengaruh tidak langsung, kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja juga lebih berpengaruh dibandingkan dengan pengaruh pelatihan melalui motivasi terhadap kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat menjadi intervening antara variabel kompensasi dan pelatihan dengan kinerja. Pengaruh total kompensasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh total pelatihan. Hal ini tentunya menjadi dasar bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling mendasar dalam upaya peningkatan kinerja.

4. KESIMPULAN

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat di Kecamatan Karang Pilang, artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi, yang artinya upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kinerja.

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat di Kecamatan Karang Pilang Surabaya. Pelatihan yang rutin dan berkesinambungan akan semakin meningkatkan kinerja karena pada saat pelatihan akan disampaikan cara atau metode yang tepat dalam melaksanakan tugas. Pelatihan juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Pemberian motivasi pada saat pelatihan akan menyebabkan terjadinya peningkatan motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat di Kecamatan Karang Pilang Surabaya. Motivasi yang meningkat akan seiring dengan terjadinya peningkatan

kinerja karena motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja. Dari penelitian ini juga terlihat bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya. (2020). Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Vol 10*, 15-24.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Candradewi, I., & Dewi, I. M. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Science*, 134-143.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3, 1265-1290.
- Haposan, & Supartha, W. G. (2023). Effect of Competence and Compensation on Work Motivation. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 794-808.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, & John, M. (2001). *Human Resource Management*. USA: Richard D Irwin Inc
- Mangkunegara, & Anwar, A. &. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 121-130.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Rahardjo, D. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins, & P, S. (2013). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies Application Jilid 1 dan 2 (Terjemahan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Simamora, & Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: SITE YKPN.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research Vol 6 no 1*.
- Sugiono, E., & Persada, H. D. (2023). The Effect of Compensation, Staffing status, and Leadership Style on Employee Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol 9 No 3*, 1792-1803.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayati, D. T. (2016). Effect of Commitment Organization, Cultural Organization and Job Satisfaction on The Performance of Employees UD Jaya Alfian Sidoarjo. *IJABER Vol 14 No 3*, 2077-2092.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 163-170.