

PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KADER INSTITUSI MASYARAKAT PEDESAAN (IMP) DI KABUPATEN BULUNGAN

Veri Abdul Latif¹, Sri Adrianti Muin², St Rukaiyah³
Universitas Fajar¹²³

Email : veriabdullatif@gmail.com , sriadriantim25@unifa.ac.id , rukaiyah@unifa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan, pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari 81 Kader IMP yang semuanya dijadikan responden dengan teknik sensus. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala likert dan dianalisis dengan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Secara parsial pemberian insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan (4) Secara simultan pelatihan, pemberian insentif, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,567, yang berarti bahwa 56,7% variasi kinerja dapat dijelaskan ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 43,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Pemberian Insentif, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the influence of training, incentives, and motivation on the performance of IMP cadres in Bulungan Regency. The study employs a quantitative approach using a survey method. The research population consists of 81 IMP cadres, all of whom were included as respondents using a census technique. Data were collected using a Likert scale and analyzed through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination using SPSS.

The research results indicate that: (1) Individually, training does not have a positive and significant effect on performance; (2) Individually, the provision of incentives does not have a positive and significant effect on performance; (3) Individually, motivation has a positive and significant effect on performance; and (4) Simultaneously, training, incentives, and motivation have a positive and significant effect on performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.567, meaning that 56.7% of the variation in performance can be explained by these three independent variables, while the remaining 43.3% is influenced by factors outside this study.

Keywords: Training, Incentives, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup setiap individu yang terlibat dalam aktivitas kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara umum, SDM dianggap sebagai salah satu aset paling berharga bagi sebuah organisasi. Mengelola SDM dengan efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai mencapai tujuan organisasi, dan mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan organisasi. Pada Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga /BKKBN, kualitas SDM Kader Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) sangat menentukan efektivitas pelaksanaan program pembangunan keluarga, kependudukan, dan keluarga berencana di tingkat lini lapangan.

Untuk Kader IMP sendiri pelatihan meliputi peningkatan ketrampilan dalam melaksanakan tugas KIE (Komunikasi, Informasi dan Edukasi), pencatatan dan pendataan, pelayanan kegiatan serta kemandirian dalam melaksanakan pertemuan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan klasifikasi kompetensi Kader IMP dari jenjang dasar, berkembang dan mandiri.

Setiap kader IMP mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri kenapa dia mau bergabung menjadi bagian dari petugas lini lapangan pada Kemendukbangga/BKKBN. Bagi sebagian kader, harapan untuk mendapatkan tambahan penghasilan adalah salah satu alasan untuk bersedia menjadi kader, namun sebagian lainnya berpendapat bahwa pengabdian sebagai seorang kader tidak semata-mata karena uang.

Seseorang yang mengabdikan sebagai kader akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dan mendapatkan kepuasan batin karena dirinya merasa bermanfaat di lingkungannya. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, lembaga Kemendukbangga/BKKBN bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh Kemendukbangga/BKKBN. Semangat tidaknya kader IMP sebagai ujung tombak pelaksana program di tingkat lini lapangan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila kader IMP tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka kader tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang ada pada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi.

Tinggi rendahnya tingkat pengetahuan, kesejahteraan dan motivasi kader IMP dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan Kemendukbangga/BKKBN dalam mencapai target program yang telah ditentukan. Pengetahuan, kesejahteraan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh kader agar kader menyadari bahwa mereka adalah tenaga lini lapangan handal yang dibutuhkan untuk mensukseskan program banggakencana.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain :

- a. *Assessment*: Metode yang paling umum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM. Penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menjaring karyawan, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu dikemudian hari.
- b. *Design* : langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara professional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi,
- c. *Delivery* : Dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para trainer agar para trainer bisa memberikan pelatihan terhadap suatu obyek. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan mampu melatih,
- d. *Evaluation* : Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi atau penghargaan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tujuannya adalah memotivasi pekerja agar meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang ditetapkan

Menurut Mangkunegara (2020) Insentif adalah bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan untuk memotivasi kerja yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018) insentif merupakan Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Lawler (2003) menyatakan bahwa pemberian Insentif dalam kerangka konseptual dipandang sebagai kombinasi dari kedua Insentif keuangan dan non-keuangan yang disediakan oleh perusahaan dalam pencapaian target individu perorangan dan kelompok sebagai akibat dari tanggung jawab kolektif oleh tim kerja dalam keberhasilan tugas yang diberikan. Menurut sardowo (1998) dalam Wibowo (2014) ada 3 faktor pemberian Insentif:

1. Berdasarkan waktu pemberian Insentif, yaitu berupa uang yang dibayarkan perbulan kepada seorang pekerja.
2. Berdasarkan hasil pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya pekerjaan.
1. Gabungan waktu dan hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang berdasarkan besar kecilnya pekerjaan.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan, kekuatan, atau alasan yang timbul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi merupakan usaha yang menyebabkan seseorang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mendapat tujuan atau kepuasan

Teori hierarki kebutuhan Maslow adalah salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow diperkenalkan pada tahun 1943 melalui “A Theory of Human Motivation” melalui acara Psychological Review. Abraham Maslow berpendapat untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya terlebih dahulu dan menggunakan keinginan tersebut sebagai hal untuk memotivasi mereka (Sari, 2022).

Teori ini berisi mengenai kebutuhanlah yang menjadi alasan utama yang membuat manusia termotivasi untuk melakukan sesuatu. Teori hierarki kebutuhan manusia memiliki lima tingkatan pada tingkatan piramida dimana urutan kebutuhan yang terbawah menjadi urutan pertama alias prioritas yang harus diselesaikan dan dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini penjelasan mengenai lima tingkatan piramida pada Teori Hierarki Kebutuhan Manusia (Maslow, 1958) :

a. Physiological

Kebutuhan fisiologi ini mencakup kebutuhan-kebutuhan dasar yang dibutuhkan oleh manusia, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Manusia yang berada pada hierarki kebutuhan tingkat ini jelas tidak mementingkan kehormatan, uang tabungan, atau lain sejenisnya.

b. Safety

Kebutuhan tingkat dua akan membuat manusia membangun motivasi pada dirinya untuk segera memiliki rumah sebagai tempat berlindung.

c. Social

Pada kebutuhan tingkat tiga manusia akan berusaha untuk berkenalan dan menemukan orang yang dapat mereka percayai.

d. Esteem

Kebutuhan pada tingkat empat menyangkut tentang kehormatan. Manusia akan membangun motivasi agar mereka dapat dihormati dan dihargai oleh orang lain, tentu mereka harus mendapatkan nama, gelar, serta status.

e. Self-Actualization

Pada tingkatan terakhir, manusia memiliki keinginan agar mereka bisa berguna dan dapat diandalkan oleh orang lain. Tingkatan ini cenderung membuat manusia memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dari suatu organisasi agar memiliki kekuasaan dan dapat melakukan perubahan.

Kinerja

Menurut Osborn (1991) yang dikutip oleh (Rahayu, 2017:3) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Jadi kinerja merupakan suatu

hasil kerja yang berupa tugas yang dibebankan perusahaan kepada pegawainya yang dipengaruhi atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja karyawan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan baik dalam bentuk program kerja ataupun hal yang lain akan menunjukkan hasil kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan atau pegawai terdapat beberapa indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja menurut (Malthis dan Jackson, 2006) dikutip oleh (Gardjito, 2014:4) antara lain:

- a. Kualitas Kerja Standart dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan pegawai yang sebenarnya.
- b. Kuantitas Kerja Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja pegawai.
- c. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan dari perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) dikutip oleh (Afni can, 2016:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013, hlm. 14). Penelitian eksplanatif digunakan apabila ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana terdapat tiga bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, kausal dan timbal balik (Sugiyono, 2010, hlm. 55).

Sementara itu, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2013, hlm. 12).

Rancangan ini memungkinkan peneliti melakukan pengujian hipotesis secara objektif dengan pendekatan matematis melalui analisis inferensial. Regresi linear berganda digunakan sebagai teknik analisis utama karena mampu menjelaskan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil empiris dengan teori-teori yang mendasari, serta temuan penelitian terdahulu yang relevan. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kader IMP

Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Dalam penelitian ini, pelatihan diukur melalui indikator kesesuaian materi pelatihan, metode pelatihan, kualitas instruktur, dan manfaat pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima oleh Kader IMP, tidak diikuti dengan peningkatan kinerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Kependudukan dan Pembangunan keluarga/BKKBN maupun instansi terkait belum mampu meningkatkan kinerja Kader IMP dalam melaksanakan enam peran bhakti Kader IMP yaitu melaksanakan kegiatan pengorganisasian, mengelola pertemuan, melakukan KIE dan konseling, pencatatan dan pendataan, pelayanan kegiatan serta kemandirian dalam melaksanakan tugas.

Secara empiris, tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja terjadi karena kurangnya relevansi materi, tidak ada pendampingan lanjutan, serta minimnya dukungan insentif atau sarana. Melalui pelatihan yang relevan dan sesuai kebutuhan pekerjaan, Hal ini didukung dengan adanya metode pelatihan online (daring) yang berkembang sejak pandemi covid 19. Karena tidak semua Kader IMP mempunyai penguasaan teknologi yang baik serta kondisi jaringan yang tidak merata di setiap wilayah mengakibatkan tidak efektifnya pelatihan dengan metode tersebut.

Hasil penelitian ini menarik apabila dikaitkan dengan kondisi empiris pada Bab I. Data menunjukkan bahwa seluruh kader IMP telah mengikuti pelatihan pencatatan dan pelaporan, namun partisipasi pada pelatihan penyusunan rencana kerja hanya mencapai 28 orang, pelatihan KIE sebanyak 49 orang, dan pembinaan kelompok sebanyak 35 orang dari total 81 kader. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum merata pada seluruh aspek kompetensi yang dibutuhkan kader IMP. Dengan demikian, meskipun kader telah memperoleh pelatihan, cakupan dan jenis pelatihan yang diterima belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Kondisi tersebut juga sejalan dengan klasifikasi kader IMP yang menunjukkan bahwa hampir seluruh kader masih berada pada klasifikasi dasar. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang telah diberikan belum mampu mendorong peningkatan kapasitas kader ke jenjang kompetensi yang lebih tinggi. Dengan demikian, keberadaan pelatihan belum otomatis menghasilkan peningkatan kinerja apabila belum diikuti dengan peningkatan kompetensi yang terukur.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori transfer pelatihan (Baldwin & Ford, 1988) yang (1988) menjelaskan bahwa kegagalan pelatihan terjadi karena hambatan pada tiga komponen utama: karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja. Artinya temuan penelitian ini mendukung teori Transfer of Training dari Baldwin dan Ford yang menjelaskan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung penerapan hasil pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan yang telah diberikan kepada kader IMP belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja apabila hasil pelatihan belum diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-

hari.

Nilai koefisien regresi yang relatif kecil menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap perubahan kinerja kader IMP juga sangat kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain di luar pelatihan, khususnya motivasi, memiliki peranan yang lebih besar dalam menjelaskan variasi kinerja kader.

Selain itu Menurut Bernardin dan Russell (1993), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Kinerja dapat dilihat melalui aspek seperti *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact*. sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi atau pelatihan,. Oleh karena itu, pelatihan kader IMP hanya merupakan salah satu faktor yang berpotensi mendukung peningkatan kinerja dan bukan merupakan satu-satunya determinan kinerja.

Tidak signifikannya pengaruh pelatihan kader IMP terhadap kinerja dalam penelitian ini juga dapat menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan belum sepenuhnya diikuti oleh perubahan perilaku dan praktik kerja kader. Dengan demikian, pelatihan yang telah diberikan belum mampu menjadi faktor yang secara langsung dan kuat dalam meningkatkan kinerja kader IMP.

Berdasarkan uraian tersebut, penolakan hipotesis dapat dipahami secara teoritis karena efektivitas pelatihan sangat bergantung pada proses penerapan hasil pelatihan serta dukungan lingkungan kerja. Dengan kata lain, pelatihan kader IMP tidak dapat dipandang sebagai faktor tunggal yang menentukan kinerja. Peningkatan kinerja membutuhkan keterpaduan antara kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan, motivasi kader, dukungan organisasi, sarana prasarana, serta kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan kader menerapkan kompetensinya secara optimal.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati (2021) yang menemukan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial belum mampu meningkatkan kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan.. Oleh karena itu, instansi terkait perlu terus meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan agar kinerja kader IMP dapat meningkat secara optimal dan mendukung keberhasilan program banggakencana di Kabupaten Bulungan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader IMP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kader IMP (Y). Hasil penelitian ini apabila dikaitkan dengan kondisi empiris yang ditemukan pada Bab I, menunjukkan bahwa besaran insentif yang diterima Kader IMP selama lima tahun terakhir relatif kecil dan cenderung berfluktuasi, bahkan mengalami penurunan dari Rp100.000 per bulan pada tahun 2022 menjadi Rp50.000 per bulan pada tahun 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diterima kader lebih bersifat sebagai bentuk apresiasi atau dukungan operasional dibandingkan sebagai sumber pendapatan utama. Oleh karena itu, perubahan nominal insentif belum mampu mendorong perubahan perilaku

kerja maupun peningkatan kinerja kader secara nyata. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Kader bekerja karena pengabdian

Kader kerja berdasarkan pengabdian adalah tenaga sukarela dari masyarakat yang menjalankan tugas sosial tanpa gaji tetap, dengan fokus utama pada pelayanan, penyuluhan, dan pemberdayaan warga.

2. Insentif kecil tetapi bukan motivasi utama

Insentif uang bukan pendorong atau motivasi utama bagi kader, melainkan bentuk apresiasi, di mana dorongan terbesar mereka berasal dari niat sosial, kebanggaan, dan hubungan sesama.

3. Status kader adalah sukarelawan

Status Kader Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) adalah betul sebagai sukarelawan yang bekerja secara aktif dan sukarela. Mereka membantu mengelola serta menggerakkan program pembangunan keluarga dan kependudukan di tengah masyarakat

4. Penghargaan sosial lebih dominan

Penghargaan sosial lebih dominan bagi kader Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) karena peran mereka bersifat sukarela dan berbasis pengabdian masyarakat. Bentuk penghargaan sosial ini sangat penting untuk menjaga semangat kerja para kader. Bentuk Penghargaan Sosial itu sendiri dapat berupa ; a). Pengakuan Warga: Dihormati dan diandalkan oleh masyarakat sekitar saat mendampingi keluarga. b). Piagam dan Tanda Jasa: Pemberian penghargaan resmi dari instansi seperti BKKBN atas masa pengabdian panjang (misalnya 10 hingga 30 tahun). c). Rasa Kebanggaan: Kepuasan batin karena bisa membantu program kependudukan dan keluarga berencana di desa atau kelurahan

Insentif sendiri adalah tambahan kompensasi atau penghargaan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tujuannya adalah memotivasi pekerja agar meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang ditetapkan.

Dalam konteks Kader IMP di Kabupaten Bulungan, pemberian insentif menjadi sangat penting walaupun pada dasarnya kerja kader adalah secara sukarela. Hal ini dapat menjadi pendorong semangat dan membantu kebutuhan operasional Kader IMP di lapangan. Melalui program pemberian insentif yang berkesinambungan dan nominal yang sesuai, Kader IMP memperoleh bantuan operasional untuk melaksanakan tugas di tingkat lini lapangan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Tetapi hal tersebut ternyata belum menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja Kader IMP, ini dikarenakan nominal insentif yang di berikan Kemendukbangga/BKKBN kepada Kader IMP belum memenuhi ekspektasi untuk dapat membantu biaya operasional Kader IMP dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik Kader IMP berbeda dengan pegawai pada organisasi bisnis yang umumnya sangat dipengaruhi oleh kompensasi finansial.

Sebagai tenaga sukarela yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, kader IMP cenderung menjalankan tugasnya karena adanya komitmen sosial, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk berkontribusi dalam keberhasilan Program Bangga Kencana. Dengan demikian, motivasi intrinsik memiliki peranan yang lebih dominan dibandingkan insentif finansial dalam memengaruhi kinerja kader.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1959). Menurut teori tersebut, kompensasi atau imbalan termasuk dalam faktor *hygiene* yang keberadaannya lebih berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan daripada secara langsung meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, pemberian insentif belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak disertai dengan faktor motivasional lainnya, seperti penghargaan atas prestasi, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan pencapaian dalam pekerjaan.

Berdasarkan teori ekspektansi Vroom (1964), pemberian insentif tidak secara otomatis meningkatkan kinerja individu. Pengaruh insentif terhadap kinerja sangat bergantung pada persepsi individu mengenai hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang diterima. Apabila individu tidak meyakini bahwa peningkatan usaha akan menghasilkan kinerja yang lebih baik atau bahwa kinerja yang baik akan memperoleh imbalan yang sesuai, maka insentif yang diberikan tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa insentif bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja kader.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Setyo Nugroho, Andi Tri Haryono, Leonardo B Hasiolan (2017) pada Dinas Pertanian Kota Semarang yang menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pemberian insentif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu hal yang penting bagi Kader IMP di Kabupaten Bulungan. Semakin besar nominal yang diberikan, semakin relevan dalam mencukupi operasional Kader IMP, semakin kuat dukungan organisasi, dan adanya berkelanjutan pelaksanaan program pemberian insentif, maka kinerja Kader IMP akan semakin meningkat. Oleh karena itu, Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/BKKBN perlu terus memperkuat program pemberian insentif Kader IMP secara berkelanjutan guna memberikan daya dorong serta motivasi kepada Kader IMP dalam meningkatkan kinerja sehingga program banggakencana dapat terlaksana secara optimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader IMP

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kader IMP. Koefisien regresi yang positif dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kader IMP. Temuan ini menegaskan bahwa semakin besar motivasi yang di dapat oleh Kader IMP, maka semakin efektif pula organisasi dalam mencapai

target kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme konsultatif, tetapi juga merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja Kader IMP.

Temuan ini dapat dipahami apabila dikaitkan dengan karakteristik kader IMP sebagai tenaga sukarela yang menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Berbeda dengan pegawai pada organisasi bisnis yang berorientasi pada kompensasi finansial, kader IMP lebih banyak menjalankan tugasnya sebagai bentuk pengabdian sosial dalam mendukung keberhasilan Program Bangga Kencana. Oleh karena itu, dorongan dari dalam diri untuk membantu masyarakat, memperoleh penghargaan sosial, serta berpartisipasi dalam pembangunan keluarga menjadi faktor yang lebih menentukan dibandingkan pelatihan maupun insentif.

Kaitan tersebut sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow dimana salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan pelatihan dan insentif dalam menjelaskan variasi kinerja kader IMP. Dengan kata lain, pelatihan dan insentif belum mampu meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti oleh motivasi yang kuat dari dalam diri kader. Oleh karena itu, motivasi dapat dipandang sebagai faktor utama yang menggerakkan kader untuk tetap melaksanakan tugas meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Hasil temuan ini sejalan dengan Sri Sundari, Achmad Zaki Rifai (2020) yang menemukan bahwa motivasi secara parsial dan seraca simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelompok kerja pemilihan. Mahdalena, Mulyadi Hamid, St Rukaiyah (2024) juga menemukan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kecamatan Penajam, Penajam Paser Utara.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan. Hal tersebut menjadi tugas bersama antara Kemendukbangga/BKKBN, OPD KB serta Penyuluh KB dalam memberikan motivasi yang berkelanjutan kepada Kader IMP. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada kader maka akan berdampak semakin signifikan dalam meningkatkan kinerja Kader IMP sehingga program banggakencana dapat terlaksana dengan optimal sampai Tingkat lini paling bawah.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja kader IMP tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan jumlah pelatihan ataupun penambahan insentif. Strategi yang lebih efektif adalah membangun motivasi kader melalui pemberian penghargaan atas prestasi, pengakuan terhadap kontribusi kader di masyarakat, kesempatan mengikuti pengembangan kapasitas, pembinaan yang berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap program Bangga Kencana.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada organisasi pelayanan masyarakat yang berbasis kesukarelaan seperti Kader IMP, motivasi intrinsik merupakan faktor yang lebih menentukan kinerja dibandingkan faktor-faktor ekstrinsik

seperti pelatihan dan insentif. Dengan demikian, keberhasilan pengelolaan kader IMP tidak hanya bergantung pada penyediaan sumber daya, tetapi juga pada kemampuan organisasi membangun komitmen, rasa memiliki, dan semangat pengabdian kader terhadap masyarakat. Pengaruh Pelatihan, Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Kader IMP.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pemberian insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kader Institusi Masyarakat Pedesaan (IMP) di Kabupaten Bulungan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara ketiga variabel independen dengan kinerja kader IMP. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,567 menunjukkan bahwa 56,7% variasi kinerja kader IMP dapat dijelaskan oleh kombinasi pelatihan, pemberian insentif, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja kader IMP tidak ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, pemberian insentif merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi kader, sedangkan motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong kader untuk melaksanakan tugas secara optimal. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja kader IMP.

Namun demikian, hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pelatihan dan pemberian insentif tidak berpengaruh secara individual. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan insentif tetap memiliki kontribusi dalam model ketika dipertimbangkan secara bersama-sama dengan motivasi, meskipun secara parsial belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja kader. Dengan kata lain, peningkatan kinerja kader IMP lebih efektif apabila pelatihan, insentif, dan motivasi dikelola secara terpadu daripada dilakukan secara terpisah.

Apabila dikaitkan dengan kondisi empiris di Kabupaten Bulungan, hasil penelitian ini dapat dipahami karena kader IMP merupakan tenaga sukarela yang menjalankan berbagai fungsi pelayanan masyarakat. Pelaksanaan tugas kader tidak hanya membutuhkan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan ataupun dukungan berupa insentif, tetapi juga memerlukan motivasi yang tinggi agar kader tetap mampu menjalankan tugas secara konsisten. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan kader IMP tidak cukup hanya mengandalkan salah satu aspek, melainkan memerlukan kombinasi antara peningkatan kapasitas, pemberian penghargaan yang memadai, dan penguatan motivasi kerja.

Temuan penelitian ini mendukung konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Pelatihan meningkatkan kemampuan, insentif merupakan bagian dari sistem penghargaan organisasi, sedangkan motivasi menjadi faktor psikologis yang menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja akan lebih optimal apabila organisasi mampu mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkesinambungan.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi Kemendukbangga/BKKBN Kabupaten Bulungan. Upaya peningkatan kinerja kader IMP hendaknya tidak hanya berfokus pada peningkatan frekuensi pelatihan atau penyesuaian besaran insentif, tetapi juga diarahkan pada penguatan motivasi kader melalui pembinaan yang berkelanjutan, pemberian penghargaan atas prestasi, pengakuan terhadap kontribusi kader, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan komitmen dan rasa memiliki terhadap Program Bangga Kencana..

Kaitan antara Teori Motivasi Abraham Maslow dengan Kinerja Pegawai yaitu terletak pada elemen-elemen diatas. Teori ini untuk mengetahui seberapa pentingnya motivasi dalam lingkungan kerja, karena motivasi merupakan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Durahman, 2016). Dari pernyataan ahli, penulis menyimpulkan bahwa pemberian motivasi dapat dikatakan sangat penting karena pemimpin atau manajer memerlukan kerjasama yang baik dengan bawahannya (para pegawai) untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya pemberian motivasi kepada bawahan yaitu agar mereka tetap mau dan bersedia melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang mereka miliki (Alimuddin, 2012). Jika semua elemen-elemen tersebut mampu dipenuhi oleh suatu kantor ataupun perusahaan, maka para pegawai akan senantiasa giat dalam melakukan sebuah pekerjaan. Jika para pegawai merasa elemen-elemen tersebut telah di dapat, maka mereka pun akan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Bersamaan dari hal tersebut, tingkat kinerja pegawai di kantor akan dipengaruhi oleh motivasi-motivasi dalam diri mereka yang akan ditunjukkan dalam peningkatan kinerja pegawai (Rahayu, 2017).

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori Transfer of Training Baldwin dan Ford yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas program pelatihan, tetapi juga oleh karakteristik peserta, dukungan lingkungan kerja, dan kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan. Dengan demikian, meskipun pelatihan telah diberikan, tanpa dukungan organisasi dan kesempatan menerapkan kompetensi baru, peningkatan kinerja belum tentu terjadi.

Penelitian ini sejalan dengan Tsalis Baiti Nur Andayani (2021) yang juga menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang bersifat administratif dan belum berbasis kebutuhan kompetensi belum mampu menghasilkan perubahan perilaku kerja. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Setyo Nugroho dkk. (2017) yang menemukan pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik responden. Penelitian Setyo Nugroho dilakukan pada pegawai yang memiliki hubungan kerja formal dan kewajiban mengikuti pelatihan, sedangkan responden penelitian ini merupakan kader sukarela sehingga motivasi intrinsik lebih dominan dibandingkan pelatihan formal.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan nominal insentif semata belum tentu meningkatkan kinerja kader. Kebijakan organisasi sebaiknya tidak hanya berorientasi pada kompensasi finansial, tetapi juga memperkuat penghargaan non-

finansial, pengakuan sosial, kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, serta dukungan operasional yang lebih memadai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan , maka dapat di simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan, baik dari aspek kesesuaian materi, metode pelatihan, kualitas instruktur, maupun manfaat pelatihan, belum mampu untuk meningkatkan kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan.
2. Pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang diberikan, baik dari output kinerja, lama kerja, kebutuhan, maupun keadilan dan kelayakan, belum mampu untuk meningkatkan kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan melalui, kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri mampu untuk meningkatkan kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan.
4. Pelatihan, pemberian insentif dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader IMP di Kabupaten Bulungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, Yasri.2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari.**Riset Manajemen Bisnis dan Publik. Vol.4 No. 1.**
- Alimuddin. (2012). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.*
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.*
- Azizi, M. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.*
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (11th ed.). Pearson Education.
- Durahman, A. (2016 C.E.). Analisis tingkat Work-Life-Balance dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan organizational citizenship behavior karyawan PT. Buma Apparel Industry di Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, 7,1. <https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/12771/7530>
- Flippo, E. B. (2007). *Manajemen Personalia* (Edisi Indonesia). Erlangga.
- Gardjito. (2014). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.*
- Gorda, I. G. N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astabrata Bali.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jusuf, H., dkk. (2022). *Manajemen kinerja sumber daya manusia.*

- Lawler, E. E. (2003). *Reward Practices and Performance Management System Effectiveness*. University of Southern California.
- Linda, T., Rukayah, S., & Muin, S. A. (2024). *Pengaruh Pemberian Insentif, Praktik Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Penajam Paser Utara*.
- Mahdalena, Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Maslow, A. H. (1958). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management* (10th ed.). South-Western.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiolan, L. B. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang*.
- Osborn, R. N. (1991). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.
- Rahayu. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai*.
- Reece, B. L., & Reece, M. (2016). *Effective Human Relations: Interpersonal and Organizational Applications*. Cengage Learning.
- Sari. (2022). *Teori hierarki kebutuhan Maslow dan implementasinya*.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Septiana, U. (2019). *Pengaruh Program Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar)*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sundari, S., & Rifai, A. Z. (2020). *Dampak Motivasi, Kompetensi, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-4). PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.

Siregar, Irdayani (2018) Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru. Undergraduate thesis, IAIN Padangsidimpuan.