

# Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

**Muhammad Anton**

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muria Kudus,  
Indonesia

Email: antonput81@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan bentuk deskriptif survey. Desain penelitian dengan pola kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah Kader Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I sebanyak 510 orang dengan teknik sampling purposive sampling. Besar sampel sebanyak 200 responden. Metode pengumpulan data serta menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dan implikasi dari penelitian ini secara teoritis yaitu pelatihan dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Pelatihan, insentif dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Motivasi secara signifikan mampu memediasi parsial antara pelatihan terhadap kinerja kader kesehatan. Motivasi secara signifikan memediasi parsial antara pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kinerja Kader, Kesehatan, Motivasi Kerja.

## Abstract

*This research aims to determine the effect of training and providing incentives on the performance of health cadres through work motivation as an intervening variable in the Rembang I Community Health Center Work Area, Rembang Regency. The type of research is quantitative with a descriptive survey form. Research design with a causal pattern. The population in this study was 510 Health Cadres in the Rembang I Community Health Center Working Area using a purposive sampling technique. The sample size was 200 respondents. Data collection methods and using questionnaires. The data analysis used is descriptive analysis and quantitative analysis using Structural Equation Modeling (SEM). The results and implications of this research theoretically are that training and incentives have a significant positive effect on motivation. Training, incentives and motivation have a significant positive effect on cadre performance. Motivation can significantly act as an intervening link between training and the performance of health cadres. Motivation has not been able to significantly act as an intervening link between providing incentives and the performance of health cadres.*

**Keywords:** Training, Cadre Performance, Health, Work Motivation

<b>How to cite:</b>	Muhammad Anton (2024) Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, (5) 3
<b>E-ISSN:</b>	2722-5356
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

## **Pendahuluan**

Tujuan Pembangunan Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Sistem Kesehatan Nasional adalah tercapainya kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan. Selain itu tujuan pembangunan kesehatan pada hakekatnya adalah penyelenggaraan upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia agar dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Lingkup pembangunan kesehatan dengan upaya promotif dan preventif, kelompok bayi dan anak balita menjadi perhatian utama karena sebagai kelompok rawan kesehatan.

Indikator derajat kesehatan masyarakat dan nasional adalah modal utama dalam pembangunan suatu negara (Matahari, Utami, and Sugiharti, 2018:12). Keberhasilan pembangunan nasional ditentukan bagaimana ketersediaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang dicirikan dengan fisik yang tangguh, mental kuat, kesehatan yang prima serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembangunan pemerintah saat ini menekankan peningkatan derajat kesehatan individu dan masyarakat yang berbasis pemberdayaan masyarakat yakni cara mendekatkan bantuan pelayanan terpadu bagi ibu dan anak (Efendy, 2018:82).

Tatanan yang mencerminkan upaya Bangsa meningkatkan kemampuan mencapai derajat kesehatan yang optimal adalah melalui pemberdayaan masyarakat dengan membentuk kader kesehatan (Ismawati, 2020:64). Kader kesehatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk membantu petugas kesehatan dalam pemberdayaan masyarakat untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang memiliki perilaku hidup sehat.

Kader diharapkan dapat menjembatani antara petugas/tenaga kesehatan dengan masyarakat serta membantu masyarakat mengidentifikasi dan menjawab kebutuhan kesehatan mereka sendiri. Kader juga diharapkan dapat menyediakan informasi kesehatan jika petugas kesehatan yang mungkin tidak dapat mencapai masyarakat langsung, serta mampu mendorong para pejabat kesehatan di sistem kesehatan agar mengerti dan merespons kebutuhan masyarakat.

Puskesmas Rembang I sebagai salah satu fasilitas kesehatan di Wilayah Rembang mempunyai visi sebagai puskesmas yang bermutu dan menjadi pilihan utama bagi seluruh lapisan masyarakat. Pencapaian visi ini diperlukan misi dengan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang profesional, santun dan terjangkau seluruh lapisan masyarakat. Meningkatkan mutu sistem administrasi dan manajemen. Meningkatkan kemandirian masyarakat Kecamatan Rembang untuk hidup sehat. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perseorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.

Kinerja kader kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dipengaruhi beberapa faktor yaitu pelatihan, pemberian insentif dan motivasi kerja (Al Azizah and Agustina, 2017). Kader kesehatan dengan latar belakang pendidikan berbeda, maka pelatihan sebagai komponen yang sangat mendukung peningkatan kinerja kader. Pelatihan ini membentuk profesionalisme pelayanan kader. Penelitian sebelumnya mendapatkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kader (Darmiyanti and Adiputri, 2020).

Pelatihan Kader meningkatkan kinerja kader yang terlihat dari kemampuan mampu memberikan beberapa alternatif penyelesaian masalah yang terjadi seperti melakukan penimbangan berat badan dan pengukuran tinggi badan (Zaki, Farida, and Sari, 2018). Berbeda dengan penelitian yang mendapatkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja kader (Andira, Abdullah, and Sidik, 2018).

Pemberian insentif sebagai motivasi akan mendorong peningkatan kinerja kader (Sengkey and Pangemanan, 2020). Insentif merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai. Pemberian insentif berupa uang dan benda, dimana dalam penerapan pemberian insentif pada kader dalam wujud uang transport, uang pulsa, seragam sehingga meningkatkan kinerja dalam posyandu (Wirapuspita, 2018).

Pemberian insentif memberikan pengaruh yang positif bagi kader. Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu (Arifin, Zulkarnain, and Misnaniarti, 2022). Insentif berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wisnuwardani, 2020). Pemberian insentif dapat digunakan untuk meningkatkan daya tarik dalam merekrut kader baru. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan tanggung jawab, rasa memiliki, dan mempertahankan prestasi kader (Sari, 2018). Berbeda dengan penelitian yang menyebutkan aspek insentif tidak ada hubungan antara seragam, lomba posyandu, tunjangan kesehatan, sembako, THR, kunjungan kelurahan, kunjungan ketua RT, kunjungan pimpinan puskesmas dan rekreasi dengan kinerja kader (Wirapuspita, 2018).

Kader memerlukan motivasi untuk melaksanakan kinerja agar lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga berpengaruh positif bagi derajat kesehatan di masyarakat (Bonavantura and Senudin, 2020). Motivasi yang tinggi dalam kegiatan Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu (Coenraad, Nurdiansyah, and Adinata, 2020).

Motivasi mempengaruhi kinerja dalam pelaksanaan posyandu sebagai bentuk kinerja kader (Nuryani, Dewi, and Misrawati, 2020). Motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja kader kesehatan, sebaliknya jika motivasi rendah akan menurunkan kinerja dalam pelaksanaan posyandu (Husniyawati and Wulandari, 2018; Sari, 2018). Berbeda dengan penelitian yang membuktikan motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja (Yatipai, 2020). Penelitian lain juga membuktikan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Siregar, 2020; Hasmalawati and Hasanati, 2018).

Hasil observasi di Puskesmas Rembang I didapatkan jumlah kader kesehatan sebanyak 510 orang. Kader kesehatan dibentuk dengan sukarela dari komponen masyarakat. Kader mempunyai tugas untuk berperan secara aktif sebagai penggerak dan penyebar informasi kesehatan kepada masyarakat, sehingga masyarakat tahu, mau, dan mampu menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat dalam mewujudkan keluarga dan masyarakat sehat sesuai dengan sosial budaya setempat.

Fenomena yang ada sebagian kader kesehatan kurang termotivasi dalam melakukan perannya dalam usaha kesehatan bersama masyarakat (UKBM), pemantauan program hidup bersih dan sehat dan pencegahan penyakit menular. Kurangnya motivasi

ini dikarenakan kader mempunyai tugas yang banyak seperti mengundang kelompok beresiko (lansia atau orang tua yang mempunyai balita), deteksi penyakit degeneratif, pencegahan penyakit menular, mempersiapkan tempat posyandu, melakukan pencatatan, penimbangan, dan pemberian makanan tambahan.

Selain itu kader juga mempunyai kesibukan dan kewajiban di keluarga, yaitu bekerja, mengurus anak sehingga kesulitan membagi waktu. Kondisi ini juga menyebabkan kader tidak aktif untuk mengikuti pelatihan, yang menyebabkan kader tidak menguasai dalam upaya penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Data yang ada ditemukan rata-rata kader adalah lulusan SLTA dan kurang mendapatkan pelatihan dalam pelayanan kesehatan dasar.

Berdasarkan aspek insentif didapatkan fenomena bahwa kader Kesehatan tidak mendapatkan gaji secara rutin tergantung kebijakan kepala desa dan hanya mendapatkan insentif sebagai balas jasa dalam bentuk seragam, uang transport. Informasi lain yang didapat dari kader mengenai insentif, yaitu sebagian kader merasa tidak memperoleh uang transport. Uang yang diberikan kepada mereka secara berkala digunakan untuk biaya pengembangan pelayanan kesehatan seperti untuk stimulasi posyandu, pencegahan penyakit dan rapat kesehatan desa.

Berdasarkan fenomena tentang motivasi yang kurang, pemberian insentif yang tidak jelas dan pelaksanaan pelatihan yang tidak mencakup semua kader, maka penulis termotivasi untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang.

Berdasarkan fenomena di latar belakang dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut; 1) Aspek pelatihan didapatkan kader mempunyai kesibukan sebagai anggota keluarga. rata-rata kader adalah lulusan SLTA dan kurang mendapatkan pelatihan dalam pelayanan kesehatan dasar. 2) Permasalahan pada insentif ditemukan kader tidak mendapatkan gaji, hanya mendapatkan uang transport saja, mereka harus mengupayakan penggalan dana secara swadana dari jimpitan oleh masyarakat. Kader mendapatkan insentif dalam bentuk seragam, uang transport. 3) Sebagian kader kurang termotivasi dalam mengadakan Usaha Kesehatan Bersama Masyarakat (UKBM), pemantauan program hidup bersih dan sehat dan pencegahan penyakit menular.

Kurangnya motivasi ini dikarenakan kader mempunyai tugas yang banyak seperti mengundang kelompok beresiko (lansia atau orang tua yang mempunyai balita), deteksi penyakit degeneratif, pencegahan penyakit menular, mempersiapkan tempat posyandu (balita/lansia), melakukan pencatatan, penimbangan, dan pemberian makanan tambahan.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang. 2) Menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang. 3) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang. 4) Menganalisis pengaruh pemberian

insentif terhadap kinerja kader kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I Kabupaten Rembang.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah eksplanasi (*level of explanation*) yaitu jenis penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel dalam sebuah penelitian serta hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif survey yang bertujuan mendeskripsikan fakta, sifat, dan hubungan antar fenomena. Metode deskriptif juga menguji hipotesis serta mendapatkan makna dan implikasi dari masalah yang diteliti (Singarimbun and Effendi, 2020:184).

Waktu dalam penelitian ini adalah pada bulan September – Nopember 2023. Pelaksanaan penelitian dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Rembang I. Desain penelitian merupakan penelitian kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh sebab dan akibat antar variabel penelitian. Peneliti bertujuan untuk mengetahui tipe hubungan dari fakta yang ditemukan di lapangan untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan tersebut (Ghozali, 2020:65).

Populasi dalam penelitian ini adalah Kader Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Rembang I sebanyak 510 orang. Metode sampling penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria sampel. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah; a) Pendidikan minimal SLTA. b) Terpilih atau ditunjuk menjadi kader kesehatan. c) Aktif sebagai kader sampai penelitian berlangsung.

Sampel dalam penelitian SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah minimal 100 sampel (Ferdinand, 2020:45). Penentuan sampel digunakan teknik eliminasi sampling berdasarkan tabel Isaac Newton dan Michael Faraday (Lampiran) yang menggunakan penentuan jumlah sampel berdasarkan taraf kesalahan 5% dan jumlah populasi. Jumlah popuasi terjangkau yang didapat peneliti adalah 510 (Dibulatkan 500). Dengan jumlah N sebanyak 500 dengan taraf kesalahan yang digunakan adalah 5%, maka sampel yang diambil adalah sebanyak 200 kader Kesehatan sesuai syarat SEM/AMOS (100-200 sampel).

Penelitian ini mengklasifikasikan variabel menjadi 2 (dua) bagian yaitu variabel laten dan variabel konstruk. Ghazali menjelaskan bahwa variabel laten di dalam SEM dapat juga disebut dengan konstruk. Variabel laten (*unobserved variables*) atau konstruk ini diukur dengan sejumlah indikator/ variabel manifes/ variabel teramati (*observed variables*), yang memiliki sifat endogen maupun eksogen (Ghozali, 2021:85). Variabel laten eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Variabel laten eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju variabel laten endogen. Variabel laten endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen, dan ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel tersebut. Variabel eksogen dan endogen dalam diagram alur (*path diagram*) digambarkan dengan segi empat, variabel laten digambarkan dalam bentuk lingkaran.

# Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Data penelitian ini adalah data primer yang bersifat kuantitatif yaitu data yang berasal dari hasil kuesioner dari responden. Sedangkan data sekunder yang meliputi laporan kinerja puskesmas rembang I. Data primer penelitian ini bersumber dari jawaban responden atas kuesioner tentang pelatihan, pemberian insentif, motivasi kerja dan kinerja kader kesehatan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari dokumentasi resmi di Puskesmas Rembang I tentang jumlah kader Kesehatan, laporan kinerja Kesehatan, dan sebagainya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sugiyono menjelaskan kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang dikirimkan kepada responden sendiri maupun di luar dirinya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Skala instrumen penelitian ini adalah skala likert.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Pengaruh Antar Variabel

Tabel pengujian hipotesis dalam penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output Regression Weights seperti pada tabel berikut ini;

**Tabel 1. Regression Weights**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Pelatihan	,681	1,374	2,820	,009	par_7
Motivasi	<---	Insentif	,345	1,397	3,870	,004	par_8
Kinerja_Kader	<---	Motivasi	,376	2,365	3,159	,004	par_9
Kinerja_Kader	<---	Pelatihan	,009	1,717	3,005	,006	par_10
Kinerja_Kader	<---	Insentif	,679	1,002	2,678	,008	par_11

Keterangan : \*\*\* (= 0,000, P value sangat kecil dan berada di bawah 0,05) df 96 (5% two tail), maka diketahui nilai t tabel 1,645.

Sumber : Data Diolah 2023

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) (1,645) dan nilai significance probability (0,05) masing-masing hubungan antar variabel. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat adanya pengaruh signifikansi atau tidaknya berdasarkan nilai P-value. Signifikansi ( $\alpha = \alpha$ ) penelitian ini adalah 0,05, jika P-value lebih kecil dari 0,05 ( $P < 0,05$ ) maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima.

### Uji Hipotesis I

Hipotesis I berbunyi Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisa jalur mendapatkan nilai p (0,009) < 0,05 dan nilai c.r (2,820) > 1,645 yang menunjukkan berpengaruh positif signifikan sehingga hipotesis I diterima.

### Uji Hipotesis II

Hipotesis II berbunyi Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis jalur didapatkan nilai p (0,004) < 0,05 dan nilai c.r (3,870) > 1,645 sehingga menunjukkan pengaruh positif signifikan sehingga hipotesis II diterima.

### Uji Hipotesis III

Hipotesis III berbunyi Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Berdasarkan analisa jalur diketahui nilai  $p (0.006) > 0,05$  dan nilai  $c.r (3,005) > 1,645$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader, sehingga hipotesis III diterima.

**Uji Hipotesis IV**

Hipotesis IV berbunyi pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa nilai  $p (0.008) > 0,05$  dan nilai  $c.r (2,678) > 1,645$  yang menunjukkan pengaruh positif signifikan sehingga hipotesis IV diterima.

**Uji Hipotesis V**

Hipotesis V berbunyi Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kader. Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa nilai  $p (0,004) < 0,05$  dan nilai  $c.r (3,159) > 1,645$  yang menunjukkan pengaruh positif signifikan sehingga hipotesis V diterima. Hasil analisa dapat dibuat persamaan regresi (Standardized Regression Weights) sebagai berikut;

**Tabel 2. Standardized Regression Weights**

			Estimate
Motivasi	<---	Pelatihan	,669
Motivasi	<---	Insentif	,315
Kinerja_Kader	<---	Motivasi	,311
Kinerja_Kader	<---	Pelatihan	,007
Kinerja_Kader	<---	Insentif	,512

Sumber : Data Diolah 2023

Hasil ini dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut;

$$Y1 = 0,669 (\text{Pelatihan}) + 0,315 (\text{Insentif})$$

Hasil analisis regresi (persamaan structural) diatas dapat diartikan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan motivasi sebesar 0,669 (66,9%) dan insentif dapat meningkatkan motivasi sebesar 0,315 (31,5%).

$$Y2 = 0,512 (\text{Insentif}) + 0,007 (\text{Pelatihan}) + 0,311 (\text{Motivasi})$$

Hasil analisis regresi (persamaan structural) diatas dapat diartikan bahwa Insentif dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,512 (51,2%), Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,007 (0,7%), Motivasi dapat meningkatkan Kinerja sebesar 0,311 (31,1 %). Hasil analisis juga mendapatkan nilai  $r$  square pada tabel *Squared Multiple Correlations* sebagai berikut:

**Tabel 3. Squared Multiple Correlations**

	Estimate
Motivasi	,985
Kinerja_Kader	,693

**Sumber:** Data Diolah 2023.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai square multiple pada motivasi mendapatkan nilai (0,985), yaitu motivasi dipengaruhi sebesar 98,5% dari pelatihan dan pemberian insentif. Aspek kinerja kader mendapatkan nilai sebesar 0,693. Aspek kinerja kader kesehatan dipengaruhi motivasi, pelatihan dan pemberian insentif

Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

sebesar 69,3%, hasil ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang memberikan variasi total pengaruh variabel terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai square multiple pada motivasi mendapatkan nilai (0,985), yaitu motivasi dipengaruhi sebesar 98,5% dari pelatihan dan pemberian insentif. Aspek kinerja kader mendapatkan nilai sebesar 0,693. Aspek kinerja kader kesehatan dipengaruhi motivasi, pelatihan dan pemberian insentif sebesar 69,3%, hasil ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang memberikan variasi total pengaruh variabel terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Analisis Intervening**

	Standardized	Insentif	Pelatihan	Motivasi	Kinerja_Kader
<b>Direct Effects</b>	Motivasi	,315	,669	,000	,000
	Kinerja_Kader	,512	,007	,311	,000
<b>Indirect Effects</b>	Motivasi	,000	,000	,000	,000
	Kinerja_Kader	,098	,208	,000	,000
<b>otal Effects</b>	Motivasi	,315	,669	,000	,000
	Kinerja_Kader	,610	,216	,311	,000

**Sumber :** Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan analisa intervening dengan membandingkan nilai standardized direct effects dan standardized indirect effects. Artinya jika nilai standardized direct effects lebih kecil dari standardized indirect effects maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (independen dan dependen).

***Pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening***

Berdasarkan analisa didapatkan pengaruh pelatihan secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 0,007, sedangkan pengaruh secara tidak langsung (Indirect effect) adalah sebesar 0,208. Hasil ini menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mampu menjadi penghubung (intervening) antara pelatihan terhadap kinerja kader. Dalam hal ini dikarenakan pelatihan memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja maka motivasi berfungsi sebagai partial mediation yang disebabkan variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator intervening.

***Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja kader melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening***

Berdasarkan analisa didapatkan pengaruh pemberian insentif secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 0,512, sedangkan pengaruh secara tidak langsung (Indirect effect) adalah sebesar 0,098. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa

motivasi secara signifikan belum mampu menjadi penghubung (intervening) antara pemberian insentif terhadap kinerja kader. Dalam hal ini dikarenakan insentif memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja maka motivasi berfungsi sebagai mediasi parsial (Partial Mediation).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisa jalur mendapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif menunjukkan semakin baik pelatihan maka semakin meningkatkan motivasi kader. Pengaruh signifikan yang mencakup aspek metode pelatihan, materi, pemateri, keaktifan, keseriusan, sarana dan relevansi yang merupakan indikator pelatihan diterima sebagai faktor yang mempengaruhi indikator motivasi kerja, yaitu pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan, pertumbuhan dan perkembangan dan penghargaan.

Penelitian ini mendapatkan indikator variabel pelatihan (X1) paling tinggi adalah aspek pemateri (mean 3,82), artinya responden memiliki orientasi atas indikator pemateri, sedangkan pada variabel motivasi diketahui indikator paling tinggi adalah pengakuan atas hasil kerja kader (mean skor 3,73). Hal ini disebabkan kader kesehatan mempunyai kesadaran dan dorongan yang tinggi pada aspek pelatihan sehingga kader antusias untuk mengikuti pelatihan pada indikator metode pelatihan, materi pelatihan, pemateri, keaktifan peserta, keseriusan peserta, sarana dan relevansi pelatihan. Kondisi ini akan meningkatkan dorongan (motivasi) kader untuk melakukan tugasnya dalam pelayanan kesehatan.

Penelitian ini mendapatkan indikator pelatihan dengan skor terendah pada indikator keaktifan peserta dengan skor *mean* 3,71 yang disebabkan kader mempunyai kesibukan untuk tugas dalam keluarga dan bekerja. Sedangkan pada variabel motivasi (Y1) dengan skor terendah pada indikator pekerjaan itu sendiri (*mean* 3,60). Keaktifan kader dalam pelatihan yang kurang akan menyebabkan penurunan motivasi pada pekerjaan pelayanan sebagai kader itu sendiri. Secara teori disebutkan bahwa motivasi kerja diperlukan pelatihan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas. (Fahmi, 2018:129)

Penelitian sebelumnya mendapatkan bahwa motivasi yang tinggi muncul karena adanya dukungan kepada kader melalui pelatihan berkala. Pemberdayaan kader melalui pelatihan, supaya kader posyandu dapat meningkatkan kinerja dan fungsi sehingga mampu mengemban tugasnya (Coenraad et al. 2020). Motivasi yang baik didukung dengan pelatihan dalam melaksanakan tugas. Motivasi kader diwujudkan melalui perhatian, usaha dan ketahanan dalam melakukan suatu pekerjaan yang tidak lain dengan pelatihan secara berkala (Sulistiyorini, 2018). Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi pelatihan secara baik akan semakin meningkatkan pengetahuan dan *skill* sehingga akan membentuk motivasi kerja yang lebih baik (Darmawan et al. 2017).

Penelitian yang tidak mendukung dengan hasil penelitian ini yaitu pelaksanaan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Nurhayat & Wahyuni,

2021). Pelatihan kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pelatihan dan pendidikan ini diterima sebagai beban yang menjadikan penurunan motivasi kerja, sehingga jenis penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Khasanah et al. 2019).

Program pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kader dalam pelayanan kesehatan di masyarakat, akan tetapi pelatihan ini diterima bukan sebagai aspek motivasi kerja (Novizar, 2019). Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu disebutkan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi kader untuk lebih termotivasi dalam melakukan pelayanan di posyandu. Pelatihan akan membentuk motivasi, yaitu pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan atas hasil kerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan penghargaan sebagai kader (Fadoli, 2018).

Penelitian sebelumnya juga mendapatkan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi kader untuk peduli terhadap masalah yang terjadi pada balita (Khofshoh, 2020). Penelitian mendapatkan bahwa pelatihan pemantauan status gizi balita menyatakan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan dan kemampuan kader posyandu balita. Pelatihan akan meningkatkan motivasi dalam pelayanan Posyandu (Darmiyanti and Adiputri, 2020).

### **Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisa mendapatkan pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif akan semakin meningkatkan motivasi kader kesehatan. Pemberian insentif sebagai salah satu bentuk motivasi bagi kader untuk lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Secara teori disebutkan bahwa pemberian insentif memiliki dampak meningkatkan dorongan menjadi individu lebih baik dalam bekerja dan mempertahankan individu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka (Sudarmanto, 2018).

Penelitian ini mendapatkan besarnya kontribusi insentif dalam mempengaruhi motivasi adalah sebesar 31.5%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator insentif yang terdiri dari uang tunai, biaya transportasi yang pantas, biaya pelatihan yang sesuai, pemberian seragam yang pantas, keihlasan pada ucapan terimakasih, serta fasilitas yang mudah diterima sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi yang meliputi pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan atas hasil kerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan penghargaan. Indikator paling tinggi pada insentif adalah fasilitas administrasi di Desa (mean 3,72) dan pada motivasi paling tinggi adalah pengakuan atas hasil kerja kader (nilai mean 3,73).

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja (Arifin et al. 2022). Pemberian insentif dengan kemudahan fasilitas administrasi menunjukkan harapan yang terpenuhi di dalam peranya sebagai kader kesehatan sehingga pegawai merasa kerja mereka diakui sebagai domain motivasi kerja (Sudarmanto, 2018). Pemberian insentif berpengaruh positif bagi kader. Pemberian

insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu. Pekerjaan yang dilakukan akan berhasil dengan pemberian insentif secara berkala (Zuliyanti and Hidayati, 2021).

Penelitian yang tidak mendukung dari penelitian ini sebagaimana didapatkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Pratama et al. 2018). Insentif yang diterima menyebabkan adanya tanggung jawab dalam bekerja sehingga tidak dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Taufik & Rachmawati, 2023). Motivasi kerja akan terbentuk karena adanya sarana pendukung yang penting dalam keberlangsungan dalam sebuah organisasi. Pemberian insentif tidak selalu menjadi daya dorong untuk meningkatkan motivasi kerja, karena insentif sudah menjadi hak para pegawai atas kinerja mereka (Maulidyar & Siharis, 2022).

Penelitian yang mendukung penelitian ini disebutkan bahwa insentif merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai kader kesehatan terhadap tugas mereka. Insentif tersebut menjadi daya dorong sehingga kader lebih termotivasi melakukan tugasnya dalam pelayanan kesehatan (IK Sari, 2018). Pemberian insentif memiliki dampak meningkatkan dorongan menjadi individu yang lebih baik dalam bekerja dan mempertahankan individu untuk meningkatkan motivasi kerja mereka (Rahmanda, 2020). Insentif yang diberikan kepada kader, adanya kemudahan bagi kader dalam pengobatan di puskesmas juga memberikan motivasi tersendiri bagi keaktifan kader posyandu (Coenraad, Nurdiansyah, and Adinata, 2020).

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kader**

Hasil penelitian mendapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang baik akan semakin meningkatkan kinerja kader. Penelitian ini mendapatkan bahwa pelatihan akan membantu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kinerja kader. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan membantu kader untuk lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara baik.

Pelatihan juga akan membantu kader untuk semakin terdorong dalam melakukan tugasnya dalam pelayanan kesehatan. Pengaruh signifikan yang mencakup aspek metode pelatihan, materi, pemateri, keaktifan, keseriusan, sarana dan relevansi diterima sebagai faktor yang mempengaruhi indikator kinerja kader yang meliputi kehadiran, keaktifan kader, tugas sebelum dan pada saat kegiatan, mengelola kegiatan program kesehatan, tugas sesudah kegiatan program kesehatan dan pencatatan.

Penelitian ini mendapatkan indikator variabel pelatihan (X1) paling tinggi adalah aspek pemateri (*mean* 3,82), artinya responden memiliki orientasi atas indikator pemateri, sedangkan pada variabel kinerja diketahui indikator paling tinggi adalah Tugas saat Pelaksanaan kegiatan (*mean* skor 3,92). Hal ini disebabkan pelatihan pada kader kesehatan membantu untuk memudahkan melaksanakan tugas ketika pelayanan kesehatan. Penelitian ini mendapatkan indikator pelatihan dengan skor terendah pada indikator keaktifan peserta dengan skor *mean* 3,71 yang disebabkan kader mempunyai kesibukan untuk tugas dalam keluarga dan bekerja.

## Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Sedangkan variabel kinerja dengan skor terendah pada indikator kehadiran (*mean* 3,61). Kader yang mempunyai tugas ganda cenderung kurang aktif dalam pelayanan kesehatan. Secara Teori disebutkan Pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat pelayanan (Sinambela, 2018).

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan kader membantu meningkatkan kesadaran dan dorongan untuk melakukan peranya secara optimal. Penelitian membuktikan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja dalam pelayanan di Posyandu (Arianto, 2022). Pelaksanaan tugas sebagai kader didukung adanya pelatihan secara berkala. Pelatihan meningkatkan pengetahuan dan *skill* kader dalam melakukan suatu pekerjaan yang tidak lain adalah pelayanan secara optimal (Prasetya, Faizal, & Choirunnisak, 2021).

Pelatihan memberikan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan kader dalam pelayanan di Posyandu balita (Darmiyanti and Adiputri, 2020). Dalam rangka meningkatkan pemanfaatan posyandu oleh masyarakat, pemerintah sudah mencanangkan kembali untuk melakukan revitalisasi posyandu dengan memberi pelatihan bagi setiap kader. Pelatihan tersebut membantu dalam pelaksanaan tugas kader (Trisanti & Khoirunnisa, 2018).

Penelitian sebelumnya yang tidak mendukung dengan penelitian ini disebutkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja kader (Andira et al. 2018). Penelitian lain juga mendapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Ningsi, Alhabsji, & Utami, 2018). Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Akan tetapi pelatihan yang diberikan sering dianggap sebagai beban dan menjadikan penghambat kinerja, sehingga pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Wicaksono, 2019).

Pelatihan Kader Kesehatan (Posyandu) dalam Deteksi Perkembangan Anak Usia Dini memperlihatkan bahwa kegiatan ini mampu memberikan beberapa alternatif penyelesaian masalah yang terjadi ketika kegiatan, sehingga aspek pelatihan membantu meningkatkan kinerja kader (Sudirwan, Kholid, Habe, & Bustami, 2022). Posyandu berlangsung seperti kesalahan dalam melakukan penimbangan berat badan dan pengukuran tinggi badan, sehingga diperlukan latihan untuk meningkatkan kinerja kader (Zaki et al. 2018). Semakin baik pelatihan maka akan semakin meningkatkan kinerja kader kesehatan dalam Posyandu (Andira et al. 2018).

### **Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja kader**

Hasil penelitian mendapatkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif maka semakin meningkatkan kinerja kader. Pemberian insentif sebagai salah satu bentuk dorongan untuk lebih bersemangat dalam melakukan tugas sebagai kader. Besarnya kontribusi pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja

ditunjukkan dari besarnya insentif membantu mendorong kader untuk bekerja dalam pelayanan kesehatan secara optimal.

Penelitian ini mendapatkan indikator paling tinggi pada insentif adalah fasilitas administrasi (mean 3,72) dan pada kinerja paling tinggi adalah Tugas saat Pelaksanaan kegiatan (nilai mean 3,92). Hal ini menunjukkan bahwa indikator insentif yang terdiri dari uang tunai, biaya transportasi yang pantas, biaya pelatihan yang sesuai, pemberian seragam yang pantas, keihlasan pada ucapan terimakasih, serta fasilitas yang mudah diterima sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kehadiran dalam kegiatan kesehatan, keaktifan kader, tugas sebelum pelaksanaan kegiatan kesehatan, tugas saat Pelaksanaan kegiatan kesehatan, kader bertugas dalam mengelola kegiatan dalam program kesehatan, tugas sesudah kegiatan program kesehatan dan pencatatan.

Secara teori disebutkan bahwa kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang layak, peran insentif ini memberikan dorongan dan menambah semangat dalam meningkatkan kinerja (Robbin, 2020:132). Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya bahwa pemberian insentif tersebut berpengaruh positif untuk meningkatkan kinerja kader (Zuliyanti & Hidayati, 2021).

Insentif sebagai bentuk motivasi ekstrinsik sangat diperlukan kader dalam peningkatan kinerja pelayanan kesehatan (Sari 2018). Para kader bertugas tidak hanya ketika penimbangan posyandu, tetapi juga sebelum dan sesudahnya. Kader juga melakukan pendataan di masyarakat dan menjadi agen penyebar informasi beberapa program pemerintah seperti pertanian dan KB. Pemberian dukungan berupa insentif akan membantu dalam meningkatkan kinerja kader kesehatan (Wisnuwardani, 2020).

Penelitian yang tidak mendukung dalam penelitian ini didapatkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja kader (Andira et al. 2018). Aspek insentif tidak ada hubungan dengan kinerja kader baik dalam bentuk insentif berupa seragam, lomba posyandu, tunjangan kesehatan, sembako, THR, kunjungan kelurahan, kunjungan ketua RT, kunjungan pimpinan puskesmas dan rekreasi. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk barang/uang yang diberikan kader. Akan tetapi insentif ini menjadi penambahan tanggung jawab sehingga tidak meningkatkan kinerja (Wirapuspita, 2018). Penelitian lain juga mendapatkan bahwa bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Suryani, Saktianingsih, & Maesaroh, 2021)

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kader**

Hasil penelitian mendapatkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kader. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan semakin meningkatkan kinerja kader. Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja kader adalah dilihat dari semangat kader untuk memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian ini mendapatkan indikator paling tinggi pada motivasi adalah pengakuan atas hasil kerja kader (mean 3,73) dan pada kinerja paling tinggi adalah Tugas saat Pelaksanaan kegiatan (nilai mean 3,92).

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang berarti indikator motivasi kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan atas hasil kerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan penghargaan diterima sebagai

faktor yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kehadiran dalam kegiatan kesehatan, keaktifan kader, tugas sebelum pelaksanaan kegiatan kesehatan, tugas saat Pelaksanaan kegiatan kesehatan, kader bertugas dalam mengelola kegiatan dalam program kesehatan, tugas sesudah kegiatan program kesehatan dan pencatatan. Secara teori disebutkan bahwa motivasi kerja mengacu pada dorongan untuk melaksanakan tugas mencapai tujuan tertentu dan mempertahankan dorongan tersebut (Rivai, 2018:96).

Motivasi kerja diwujudkan melalui perhatian, usaha dan ketahanan dalam melakukan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2018:112). Pembentukan motivasi dari kader akan mendorong kinerja dalam pelayanan kesehatan. Penelitian menyebutkan bahwa kinerja akan mendapatkan hasil yang optimal jika faktor yang mempengaruhinya dapat dipenuhi seperti motivasi kerja (Alafiah, 2021). Seseorang yang tidak memperhatikan bentuk motivasi ini akan mempunyai semangat tersendiri dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga aspek motivasi yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Purba, 2019).

Hasil yang diperoleh dalam penelitian bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader dalam pelayanan di Posyandu balita, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja kader semakin meningkat (Nuryani, Dewi, and Misrawati, 2020).

#### **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian mendapatkan bahwa pengaruh tidak langsung (indirect effect) lebih besar dibandingkan pengaruh langsung (direct effect) yang menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mampu menjadi penghubung (intervening) antara pelatihan terhadap kinerja kader. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan akan meningkatkan motivasi kepada kader untuk melakukan peranya secara optimal dalam pelayanan kesehatan. Pelatihan tersebut sebagai salah satu komponen motivasi sehingga kinerja akan semakin lebih baik. Pelatihan akan mampu membentuk motivasi kerja sehingga berdampak pada pelaksanaan kinerja yang lebih baik.

Kader sebagai tenaga sukarela yang dibentuk dari komponen masyarakat. Pelatihan kader akan memberikan dorongan kepada kader kesehatan. Kader memerlukan motivasi untuk melaksanakan kinerja agar lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga berpengaruh positif bagi derajat kesehatan di masyarakat (Bonavantura and Senudin, 2020). Kegiatan pelatihan akan membentuk pengetahuan dan skill kader sehingga akan membentuk motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam pelayanan kesehatan (Kusumayanti, 2022). Kader kesehatan dengan latar belakang pendidikan berbeda, maka pelatihan sebagai komponen yang sangat mendukung peningkatan kinerja kader. Pelatihan ini membentuk profesionalisme pelayanan kader.

#### **Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja kader melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian mendapatkan bahwa pengaruh tidak langsung (indirect effect) lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung (direct effect) yang menunjukkan bahwa

motivasi secara signifikan belum mampu menjadi penghubung (intervening) antara pemberian insentif terhadap kinerja kader. Hal ini menunjukkan bahwa insentif tersebut merupakan sebuah penghargaan dan dorongan tersendiri sehingga keberadaan motivasi tidak dapat meningkatkan insentif dalam membentuk kinerja. Insentif dianggap sebagai hak kader sehingga belum mampu menimbulkan motivasi yang mendorong pada peningkatan kinerja.

Pemberian insentif dapat berupa uang dan benda, dimana dalam penerapan pemberian insentif pada kader umumnya dalam wujud uang transport, uang pulsa, seragam sehingga akan meningkatkan kinerja dalam posyandu (Wirapuspita, 2018). Pemberian insentif memberikan pengaruh yang positif bagi kader. Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu (Arifin, Zulkarnain, and Misnaniarti, 2022).

Motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja kader kesehatan, sebaliknya jika motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu (Husniyawati and Wulandari, 2018). Pemberian insentif dapat digunakan untuk meningkatkan daya tarik dalam merekrut kader baru. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan tanggung jawab, rasa memiliki, dan mempertahankan prestasi kader (Sari, 2018).

### **Kesimpulan**

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, 1) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh positif menunjukkan semakin baik pelatihan maka semakin meningkatkan motivasi kader. 2) Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif akan semakin meningkatkan motivasi kader kesehatan. 3) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader.

Pengaruh positif menunjukkan pelaksanaan pelatihan yang baik akan semakin meningkatkan kinerja kader. 4) Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif maka semakin meningkatkan kinerja kader. 5) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja kader. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan semakin meningkatkan kinerja kader. 6) Motivasi secara parsial mampu memediasi antara pelatihan terhadap kinerja kader kesehatan. 7) Motivasi secara parsial mampu memediasi antara pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan.

### **BIBLIOGRAFI**

- Al Azizah, Weni, & Agustina, Isna Fitria. (2017). Partisipasi Masyarakat Dalam Posyandu Di Kecamatan Sidoarjo. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 5(2), 229–244. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v5i2.1315>
- Alafiah, Siti. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alco Dana Mandiri. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 1–10.
- Andira, Ratih Ayu, Abdullah, A. Zulkifli, & Sidik, Dian. (2018). Faktor-faktor Yang

- Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012. *Jurnal Kesma*, 10(1), 73–79.
- Arianto, Awalukin. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Tingkat Pengetahuan Gizi Dan Tingkat Keterampilan Kader Posyandu Balita Di Kecamatan Nyalindung. *NUTRIZIONE (Nutrition Research and Development Journal)*, 2(3), 34–47.
- Arifin, Jafar, Zulkarnain, & Misnaniarti. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 71–79.
- Bonavantura, N. Nggarang, & Senudin, Putriatri Krimasusini. (2020). Evaluation of the Implementation of Toddler Posyandu in the Work Area of the La'o Puskesmas, Manggarai Regency. *Journal of Health Insights*, 1(1), 99–106.
- Coenraad, Dhea Perdana, Nurdiansyah, Haris, & Adinata, U. Wawan Sam. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 46–59. <https://doi.org/10.36467/makro.2020.05.01.04>
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Supartha, Wayan Gede, & Rahyuda, Agoes Ganesha. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(2), 1265–1290.
- Darmiyanti, Ni Made Darmiyanti, & Adiputri, Ni Wayan Ari. (2020). Efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja kader Posyandu. *Jurnal Kebidanan*, 9(2), 95. <https://doi.org/10.26714/jk.9.2.2020.95-102>
- Efendy, Nasrul. (2018). *Dasar-Dasar Perawatan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC.
- Fadoli, Ahmad. (2018). Evaluasi Program Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMDD) pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Generasi Sehat dan Cerdas (PNPM-GSC) di Kecamatan Pasean Pamekasan. *Jurnal Mahasiswa Teknologi Pendidikan*, 5(1), 1–8.
- Ferdinand, Augusty. (2020). *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. (2020). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Husniyawati, Yeni Rahmah, & Wulandari, Ratna Dwi. (2018). Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 126. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i2.2016.126-135>
- Ismawati, Sulistyorini. (2020). *Posyandu dan Desa Siaga*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Khasanah, Uswatun, Muttaqien, Fauzan, & Barlian, Aisyah Noer. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajan. *Progress Conference*, 2(July), 452–457.
- Khofshoh, Elvi. (2020). Pengaruh Pelatihan Tentang Pencegahan Stunting Terhadap Motivasi Kerja Kader Kesehatan Peduli Stunting Di Kelurahan Karangroto. *Unisula Respiratory*, 3(2).
- Kusumayanti, Erma. (2022). Gambaran Motivasi Kader Dalam Memberikan Pelayanan

- Posyandu Di Desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja Upt Puskesmas Sukaramai Tahun 2021. *Jurnal Penelitian Dosen*, 3(2), 10–30.
- Matahari, Ratu, Utami, Fitriana Putri, & Sugiharti, Sri. (2018). *Buku Ajar Keluarga Berencana Dan Kontrasepsi* (Vol. 1). Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Maulidyar, Amelia Erna, & Siharis, Alkadri Kusalendra. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 98. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4770>
- Ningsi, Citra Ayu, Alhabsji, Taher, & Utami, Hamidah Nayati. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765>
- Novizar, Deni. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 1–9.
- Nurhayat, Yayat, & Wahyuni, Sri. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130.
- Nuryani, Y., Dewi, Ari Pristiana, & Misrawati. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru. *Energies*, 6(1), 7–11.
- Prasetya, N. Juni Eliana, Faizal, Moh, & Choirunnisak, Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Pratama, M. Rahmaditya, Musadieg, Moch. Al, & Endang, Maria Goretti Wi. (2018). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal JAB*, 25(2), 1–6.
- Purba, Deni. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Rahmanda, Faldian. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Manajemen*, 2(1), 54–68.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, IK. (2018). Hubungan Motivasi dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 9(1), 78–87.
- Sari, Indah Kumala. (2018). Hubungan Motivasi dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 9(1), 78. <https://doi.org/10.30633/jkms.v9i1.141>
- Sengkey, Sriyatty W., & Pangemanan, G. D. Kandou J. M. (2020). Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado. *Jikmu*, 5(2), 491–502.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Siregar, Reza. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 14–24.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudirwan, Kholid, Idham, Habe, Hazairin, & Bustami, Z. (2022). Analisis Pengaruh

- Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, (2), 314–320.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyorini, Lantin. (2018). Pengaruh Pelatihan Kader Posyandu Terhadap Motivasi Dan Keaktifan Sebagai Prokes (Promotor Kesehatan Desa) Dalam Pencegah Penyakit Dipteri Pada Anak Balita Di Desa Karangharjo Kecamatan Silo Kabupaten Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*, 3(2), 1–13.
- Suryani, Ratna, Saktianingsih, Dina, & Maesaroh, Siti. (2021). Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Medikonis*, 12(2), 54–66. <https://doi.org/10.52659/medikonis.v12i2.42>
- Taufik, Farhan NM, & Rachmawati, Desiana. (2023). Pengaruh Insentif, Sarana Pendukung, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Unit Airport Rescue and Fire Fighting (Arff) Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 5(1), 2962–6625.
- Trisanti, Ika, & Khoirunnisa, Fania Nurul. (2018). Kinerja Kader Kesehatan Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 9(2), 192. <https://doi.org/10.26751/jikk.v9i2.470>
- Wicaksono, S. Hokgy. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Wirapuspita, Ratih. (2018). Insentif Dan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 58–65.
- Wisnuwardani, Ratih Wirapuspita. (2020). Insentif Uang Tunai dan Peningkatan Kinerja Kader Posyandu. *Kesmas: National Public Health Journal*, 7(1), 44–52. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v7i1.75>
- Yatipai, Theodora. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 1–7.
- Zaki, I., Farida, F., & Sari, H. P. (2018). Peningkatan kapasitas kader Posyandu melalui pelatihan pemantauan status gizi balita. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 169–177.
- Zuliyanti, Nurma Ika, & Hidayati, Ulfah. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89. <https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>

---

**Copyright holder:**

Muhammad Anton (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

