

PEMBERIAN PELATIHAN DAN MOTIVASI DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KINERJA KADER DI DESA

*PROVISION OF TRAINING AND MOTIVATION IN IMPROVING CADRE
PERFORMANCE IN VILLAGE*

K.Damayanti, T. Widiyastuti, D.D.Septasari
Program Studi Manajemen, STIE Kesuma Negara
kristya@stieken.ac.id [.dindasepta78@gmail.com](mailto:dindasepta78@gmail.com) tetty.widi@stieken.ac.id.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and motivation on the performance of cadres in Maron village, Srengat district, Blitar district. This type of research uses quantitative descriptive using research instruments and quantitative data analysis. Data was collected by using field studies and literature studies. The population in this study were all existing cadres with a total of 35 respondents and the sample of this study used that population. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test and multiple linear regression analysis with t test, F test and coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that simultaneously there is a significant influence between training and incentives on the performance of cadres in Maron Village, Srengat District, Blitar Regency with a calculated F value of 13,000 with a sig of 0.000. The results of this study indicate that there is an influence between the provision of training and motivation on the performance of cadres in the village of Maron, Kec. Srengat Kab. Blitar. The conclusion of this study is that both training and motivation variables have an influence on cadre performance

Key Words: Training, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader di desa Maron Kec Srengat Kab Blitar. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode studi lapangan dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader yang ada dengan jumlah 35 responden dan sampel penelitian ini menggunakan populasi tersebut. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader di Desa Maron Kecamatan Srengat Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pemberian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader di desa Maron Kec. Srengat Kab. Blitar. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dari kedua variabel pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja kader.

Key Words: Pelatihan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya program kesehatan merupakan usaha pemerintah bangsa Indonesia untuk menciptakan hidup sehat bagi masyarakat banyak secara maksimal¹. Program ini dilakukan oleh masyarakat sekitar yang sifatnya suka rela dan biasa disebut dengan kader. Peranan kader sangat penting dalam menjalankan program kesehatan maka dari itu partisipasi yang diberikan oleh kader harus diperhatikan².

Untuk menunjang keberhasilan kegiatan program kesehatan sepatutnya pemimpin kader memberikan motivasi agar kinerja kader dapat meningkat, motivasi sendiri dapat diartikan dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu³. Maka dari itu motivasi dibutuhkan oleh kader untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya. Dengan motivasi yang telah diberikan diharapkan mampu meningkatkan kinerja kader agar kader bisa mewujudkan tujuan organisasi⁴.

Selain motivasi sebagai penunjang kinerja kader juga dibutuhkan pelatihan guna untuk mewujudkan keberhasilan kinerja yang baik diharapkan mampu menerapkan tugas sesuai dengan pekerjaannya⁵. Keberhasilan atas tercapainya kinerja organisasi tidak lepas dari diadakannya pelatihan sumber daya manusia guna untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga keberadaannya menjadi penting disetiap organisasi⁷. Manajemen sumber daya manusia merupakan modul terdepan yang wajib melakukan perbaikan untuk bergerak menyiapkan yang modul lainnya. Oleh karena itu, jika manajemen sumber daya manusia yang ada dalam

organisasi itu tidak baik, maka bagian lainnya juga ikut tidak baik.

Manajemen kinerja karyawan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, dan oleh karena itu mengantisipasi dengan memiliki peran dalam proses karyawan akan termotivasi untuk tampil pada tingkat yang tinggi⁸. Kinerja adalah rasio keluaran terhadap masukan. Kinerja adalah proses perbaikan terus-menerus dalam produksi/penawaran kualitas keluaran/layanan melalui penggunaan masukan yang efisien dan efektif, dengan penekanan pada kerja tim untuk kemajuan semua⁹.

Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika karyawan dilatih mereka akan menyadari spesifikasi pekerjaan mereka, keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan akan dapat menggunakan teknologi baru. Kemudian tingkat motivasi mereka yang juga akan bermanfaat dalam peningkatan kinerja, kerja akan meningkat, lingkungan dan perilaku manajemen juga akan menghasilkan kinerja yang maksimal yang akan membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Daya saing didasarkan pada konsep kinerja, yang sangat erat kaitannya dengan pelatihan¹⁰. Karena setiap organisasi di seluruh dunia ingin bersaing dengan pesaing mereka, mereka harus meningkatkan kinerja mereka untuk melakukannya. Ketika karyawan diberi pelatihan, mereka merasakan peningkatan kinerja mereka sendiri dan karenanya bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai; Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

melibatkan perolehan pengetahuan, penajaman keterampilan, konsep, aturan, atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada kader di desa Maron yaitu berupa kurangnya pelatihan, karena pelatihan hanya diadakan tiga bulan sekali yang seharusnya pelatihan paling tidak dilakukan setiap satu bulan sekali sedangkan program kesehatan di desa Maron dilakukan setiap minggunya dan pelatihan pun tidak bisa diikuti oleh seluruh anggota kader. Selain itu kurangnya motivasi karena insentif yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan serta tidak datang tepat waktu pada saat kegiatan program kesehatan dilaksanakan. Masalah berikutnya yang dihadapi kader di desa Maron adalah pada kinerjanya, bagaimana meningkatkan kinerja yang mengoptimalkan hasil yang maksimal setelah terjadi kurangnya pelatihan dan kurangnya motivasi. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara pelatihan sumber daya manusia dan motivasi yang sesuai dengan tugasnya. Pada akhirnya organisasi diharapkan mampu melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin.

Penelitian ini akan sangat membantu untuk memahami pentingnya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader di Desa Maron Kec. Srengat Kab. Blitar. Penelitian juga akan menyoroti faktor kinerja lainnya seperti kondisi kerja, perilaku manajemen, dan teknologi. Penelitian akan menyarankan cara yang lebih baik dari pelatihan untuk manajemen dan juga menyarankan bahwa organisasi harus memberikan pentingnya motivasi karyawan dan pelatihan harus untuk durasi yang cukup. Berdasarkan latar belakang

tersebut maka tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader di Desa Maron Kec. Srengat Kab. Blitar.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi¹¹.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan pelatihan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan atau aspek yang ada dalam SDM seperti rekrutmen atau pengadaan karyawan, pemilihan, pelatihan, balas jasa serta prestasi kerja¹².

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menjalankan aspek sumber daya manusia, selayaknya dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik supaya kebijakan dan pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, antara lain¹³:
Melaksanakan analisis kedudukan (karakteristik yang ditetapkan dalam pekerjaan setiap sumber daya manusia)

Menyusun rencana kepentingan tenaga kerja dan melakukan perekrutan peserta tenaga kerja.

Melakukan seleksi calon tenaga kerja.
Melakukan pemberian pemahaman tentang pada karyawan baru.

Memberikan ketetapan pemberian gaji, upah dan kompensasi.

Menetapkan insentif dan mensejahterakan karyawan baru.

Melakukan monitoring kinerja.

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah usaha yang terstruktur dan perencanaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, skill, dan sikap baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan¹⁴.

Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan, memberikan kompetensi pekerjaan kepada karyawan, mempersiapkan karyawan untuk peranan yang akan mereka dapatkan di waktu mendatang¹⁵.

Indikator pelatihan diantaranya¹⁶:

Instruktur

Pada umumnya pelatihan mengarah pada peningkatan keahlian, maka pelatih yang dipilih harus menyampaikan materi dengan benar yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya, selain itu saat melakukan pelatihan instruktur pun harus benar dalam melakukan pendidikan.

Peserta

Peserta pelatihan tentunya mengikuti seleksi berdasarkan persyaratan dan kompetensi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki gairah yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan pemberian materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang akan dicapai oleh organisasi dan materi pelatihan pun harus diperbarui agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada keadaan saat ini.

Metode

Metode pelatihan dapat menjamin jalannya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif dan efisien bilamana sesuai dengan jenis materi dan elemen peserta pelatihan.

Tujuan

Tujuan dari pelatihan secara spesifik menyusun rencana dan menetapkan sasaran, dengan harapan adanya pelatihan yang diselenggarakan peserta dapat memahami materi tersebut.

Sasaran

Sasaran pelatihan ditujukan pada standar yang telah terperinci dan terukur (measurable).

Motivasi

Motivasi adalah keinginan atau semangat yang timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan target¹⁷. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu. Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti emosi atau sebuah ide. Motivasi terdiri dari tiga komponen, yaitu: arah (direction), usaha (effort), dan ketekunan (persistence) individu menuju pencapaian tujuan¹⁸.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang dipikul diapresiasi secara kualitas dan kuantitas¹⁹. Indikator kinerja karyawan yaitu²⁰:

Kualitas kerja

Menunjukkan sikap yang rapi, teliti, keterkaikan hasil kerja dengan memperhatikan kapasitas kerja. Kualitas kerja yang baik bisa meminimalkan kesalahan dalam

penyelesaian masalah.

Kuantitas kerja

Menunjukkan besarnya bentuk hasil kerja yang dilakukan dalam satu waktu supaya lebih efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa banyak karyawan menerima dan melakukan pekerjaan, bertanggung jawab dalam bekerja, menggunakan sarana prasarana dan berkelakuan baik dalam bekerja.

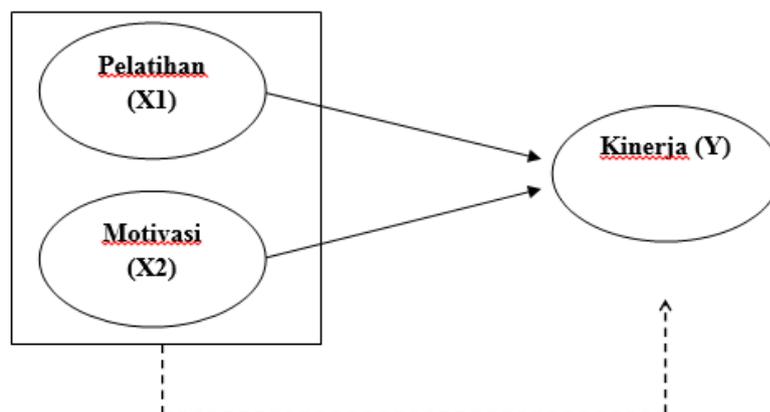
Kerjasama

Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang

lain dengan cara melakukan mobilitas yang baik didalam dan diluar pekerjaan.

Inisiatif

Inisiatif berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dan memecahkan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan



Sumber : Penulis 2022

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan permasalahan pada penelitian, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara atas permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_01 : Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader

H_a1 : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader

H_02 : Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja kader.

H_a2 : Ada pengaruh motivasi terhadap

kinerja kader

H_03 : Tidak ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader.

H_a3 : Ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data studi lapangan dan studi kepustakaan. Penelitian ini berlokasi di Desa Maron Kecamatan Srengat Kabupaten Blitar pada bulan Juli 2020. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh kader di desa

Maron Kecamatan Srengat Kab. Blitar sebanyak 35 kader. Peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

Analisis deskriptif

Analisis hasil uji coba instrumen

Uji validitas

Uji reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastitas.

Uji Regresi Linear Berganda

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y' = variabel dependen

X_1 dan X_2 = variabel independen

A = nilai konstanta atau nilai Y' bila

$X_1, X_2, \dots, X_n = 0$

B = koefisien regresi atau nilai peningkatan atau penurunan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji T. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel besar secara parsial.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinan adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menggunakan ragam variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

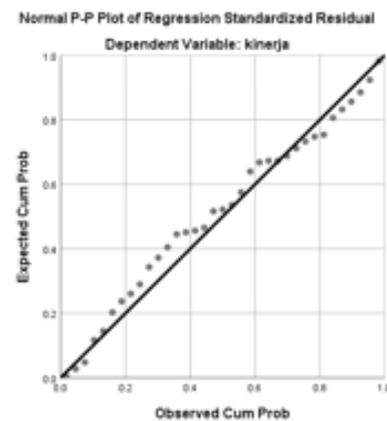
Validitas dan Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan validitas jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan dikatakan valid dan

sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak valid. Sedangkan dasar pengambilan keputusan reliabilitas jika nilai cronbach's alpha $> r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan reliabel sebaliknya jika nilai cronbach's alpha $< r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Hasil semua variabel menunjukkan bahwa probabilitas dari pernyataan kuesioner dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha $> r_{tabel}$ sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data diolah penulis (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena terdapat pola atau titik-titik secara beraturan yang mengikuti garis diagonal pada sumbu Y.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

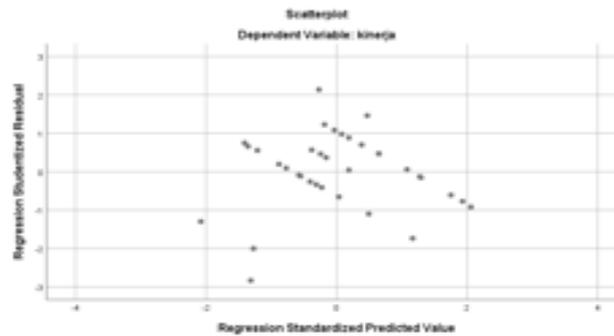
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.784	2.474		10.422	.000		
	pelatihan	.169	.048	.464	3.520	.001	.959	1.043
	motivasi	.216	.068	.416	3.155	.003	.959	1.043

a. Dependent Variable: kinerja
 Sumber : data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel, nilai tolerance pelatihan (X1) sebesar 0,959 dan motivasi (X2) sebesar

0,959. Nilai VIF memperoleh nilai pelatihan (X1) sebesar 1,043 dan nilai motivasi sebesar 1,043, maka dapat disimpulkan bahwa tidak.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah penulis (2022)
 Gambar 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3 scatterplot yang diperoleh dari SPSS menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan secara acak serta titik-

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka kesimpulannya tidak terjadi atau tidak ada gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.784	2.474		10.422	.000		
	pelatihan	.169	.048	.464	3.520	.001	.959	1.043
	motivasi	.216	.068	.416	3.155	.003	.959	1.043

a. Dependent Variable: kinerja
 Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tabel B konstan berbilang 25.784 tabel B variabel pelatihan berbilang 0,169 dan tabel B variabel motivasi berbilang 0,126 jadi

nilai B pada regresi linear berganda dapat dirumuskan:

$$Y' = 25.784 + 0.169X_1 + 216X_2$$

Uji Hipotesis

Tabel 3 Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
1	(Constant) 25.784	2.474		10.422	.000		
	pelatihan .169	.048	.464	3.520	.001	.959	
	motivasi .216	.068	.416	3.155	.003	.959	
						Tolerance VIF	
							1.043
							1.043

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah penulis

Pada tabel diatas, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan sebesar 3.520 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.037 dengan tingkat signifikan 0.001 yang artinya bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

kader. t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 3.155 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.037 dengan tingkat signifikan 0.003 yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.

Uji F

Tabel 4 ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.385	2	20.692	13.999	.000 ^b
	Residual	47.301	32	1.478		
	Total	88.686	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.999 dengan sig sebesar 0.000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.29 yang artinya bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinan terdapat pengertian bahwa variabel pelatihan dan motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja kader sebesar 0,683 (68%), maka dalam penelitian ini menunjukkan persentase pengaruh variabel pelatihan dan motivasi dapat dinyatakan cukup baik. Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pemberian pelatihan terhadap kinerja kader di desa Maron Kec. Srengat Kab. Blitar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hal ini dapat dilihat dari ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig $0,001 < 0,05$) artinya pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja kader meliputi tugas kader dalam penyelenggaraan program kesehatan, penilaian kesehatan pada sasaran posyandu, penggerakan masyarakat untuk berpartisipasi adanya program kesehatan, dan lima langkah kegiatan di posyandu (pendaftaran, penimbangan, pengisian KMS atau buku KIA, penyuluhan dan pelayanan kesehatan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hasil uji ini sesuai dengan yang disampaikan Rizki, Saryadi, dan Dewi (2013) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sering diadakannya pelatihan maka akan meningkatkan kinerja kader dan sebaliknya jika frekuensi pelatihan menurun maka akan menyebabkan kinerja kader juga menurun.

Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja kader di desa Maron Kec. Srengat Kab. Blitar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hal ini dapat dilihat dari ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig $0,003 < 0,05$) berarti motivasi yang diterima kader berupa insentif mampu meningkatkan kinerja kader karena selain insentif motivasi untuk

kader yaitu dorongan supaya bekerja lebih giat lagi dan lebih tepat waktu dalam bekerja. Hasil pengujian ini sesuai dengan yang disampaikan Prayogi dan Nursidin (2018) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pemberian pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kader di desa Maron Kec. Srengat Kab. Blitar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ yang artinya peningkatan atau penurunan kinerja kader dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi. Hasil pengujian ini sesuai dengan yang disampaikan Prayogi dan Nursidin (2018) bahwa pemberian pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian pelatihan yang masih kurang oleh instruktur dapat menurunkan kinerja kader, hal ini dapat dilihat dari penggerakan pada masyarakat yang tidak berperan aktif dalam program kesehatan. Apabila semakin sering diadakannya pelatihan terhadap kader maka kualitas kinerja kader akan meningkat yang nantinya akan berdampak positif pada program kesehatan yang dijalankan.

KESIMPULAN

Pelatihan yang diberikan kepada kader selama ini mempengaruhi kinerja kader di desa Maron. Pelatihan yang diberikan dengan maksud menambah ilmu dan pengetahuan kader tentang ilmu-ilmu terbaru yang berhubungan dengan profesinya sebagai kader kesehatan. Kader menilai isi materi sudah sesuai dengan yang diinginkan, pemateri dalam pelatihan pun sudah

memberikan ilmu dan pengetahuannya secara keseluruhan bagi kader dalam jangka waktu yang panjang. Motivasi yang diberikan kepada kader berupa insentif mampu meningkatkan kinerja kader karena selain pemberian insentif, motivasi untuk kader berupa dorongan supaya kader bekerja lebih giat dan lebih tepat waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga kader mampu mewujudkan tujuan serta kerjasama dalam kelompok. Pemberian pelatihan dan motivasi secara berama-sama mampu mempengaruhi

kinerja kader di desa Maron. Semakin besar pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada kader, maka semakin baik pula kinerja kader.

Hasil penelitian ini diharapkan lebih meningkatkan frekuensi pelatihan pemerintah desa Maron berupa penyuluhan-penyuluhan dan memotivasi kepada kader, karena dari Dinas Kesehatan pelatihan hanya dilakukan tiga bulan sekali melalui penyuluhan-penyuluhan dan memotivasi kepada kader.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrams, C. and Berge, Z. (2010), "Workforce cross training: a re-emerging trend in tough times", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 22 No. 8, pp. 522-529. <https://doi.org/10.1108/13665621011082882>.
- Adom-Nyankey, K. and Andoh, R.P.K. (2021), "Effectiveness of human resource records management strategies at a university in Ghana", *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GKMC-04-2021-0059>
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Bellairs, T., Halbesleben, J.R.B. and Leon, M.R. (2014), "A multilevel model of strategic human resource implications of employee furloughs", *Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 32), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 99-146. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120140000032002>
- Cancela, J., Geys, B. (2016). Explaining voter turnout: A meta-analysis of national and subnational elections. *Electoral Studies*, 42, 264–275.
- Crowley, M., Payne, J. and Kennedy, E. (2020), "Manufacturing Discontent: The Labor Process, Job Insecurity and the Making of "Good" and "Bad" Workers", Gorman, E.H. and Vallas, S.P. (Ed.) *Professional Work: Knowledge, Power and Social Inequalities (Research in the Sociology of Work*, Vol. 34), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 221-247. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320200000034013>
- Downs, A. (1957). *An economic theory of democracy*. HarperCollins.
- Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. K. Z. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *JEMBATANB-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 103–118.

-
- Harder, J., Krosnick, J. A. (2008). Why do people vote? A psychological analysis of the causes of voter turnout. *Journal of Social Issues*, 64, 525–549.
- Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ledyard, J. (1984). The pure theory of two-candidate elections. *Public Choice*, 44, 7–41.
- Lloyd Bierstaker, J., Hunton, J.E. and Thibodeau, J.C. (2012), "Does Fraud Training Help Auditors Identify Fraud Risk Factors?", Bobek Schmitt, D. (Ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research, Vol. 15)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 85-100. [https://doi.org/10.1108/S1475-1488\(2012\)0000015008](https://doi.org/10.1108/S1475-1488(2012)0000015008)
- Lubis, A. I. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Ma, T. and Yang, S. (2021), "Impact of entrepreneurial orientation on the performance of new ventures in China: the roles of entrepreneurial bricolage and opportunity recognition", *Chinese Management Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2020-0478>
- Mann, H. (2010), "The pros and cons of cross training (in the support center, not the gym)". PhaseWare, available at: www.phaseware.com/PhaseWare-Files-blog/bid/12379/ThePros-and-Cons-of-Cross-Training-in-the-support-center-not-the-gym
- Molla, M.I. and Rahaman, M.K.B. (2021), "Effect of advertising spending on operating and market performance of banks: empirical evidence from Bangladesh", *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/AJAR-06-2021-0084>
- Obedgiu, V. (2017), "Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development", *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 8, pp. 986-990. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0267> Download as .RIS
- Pugh, A. J. (2015). *The Tumbleweed Society: Working and caring in an age of insecurity*. New York, NY: Oxford University Press
- Sormin, P. C. D., & Rahayu, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI, SUPERVISI, DAN ETIKA AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT: (Case Study on Accounting Firms in Bandung on 2019). *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 5(3), 94-103. <https://doi.org/10.29407/jae.v5i3.14177>
- Vidal, M. (2013). Postfordism as a dysfunctional accumulation regime: A comparative analysis of the USA, the UK and Germany. *Work, Employment and Society*, 27, 451–471.