

Pengaruh Pemberian Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kader Pembangunan Manusia Dalam Penginputan Data Pada Aplikasi Electronic Human Development Worker

Novalia Rosa¹, Firdinan Puja², Andala Rama Putra Barusman³

^{1,2,3}Universitas Bandar Lampung

Email: novaliasrosa@gmail.com

ABSTRAK

Upaya percepatan penurunan stunting menuntut akurasi pendataan dan kinerja optimal Kader Pembangunan Manusia (KPM), khususnya dalam penggunaan aplikasi Electronic Human Development Worker (eHDW). Namun, di Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran masih ditemukan ketimpangan kinerja antar-desa yang ditandai rendahnya ketepatan dan kelengkapan penginputan data. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja KPM dalam penginputan data pada aplikasi eHDW. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, melibatkan seluruh 30 KPM sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi, koefisien determinasi, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPM, demikian pula pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, insentif dan pelatihan mampu menjelaskan 63,9% variasi kinerja KPM, dengan pelatihan menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi peningkatan kinerja. Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan insentif dan penyelenggaraan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas KPM dalam mendukung program percepatan penurunan stunting.

Kata Kunci: Insentif, Pelatihan, Kinerja KPM, eHDW.

ABSTRACT

Efforts to accelerate the reduction of stunting require accurate data collection and optimal performance from Human Development Workers (KPM), particularly in the use of the Electronic Human Development Worker (eHDW) application. However, in Teluk Pandan District, Pesawaran Regency, disparities in performance between villages are still found, characterised by low accuracy and completeness of data entry. This study aims to analyse the influence of incentives and training on the performance of KPM in data entry on the eHDW application. The study uses a quantitative approach with an explanatory method, involving all 30 KPM as a sample through saturated sampling techniques. Data was collected using questionnaires and analysed through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation, coefficient of determination, and multiple linear regression. The research results show that incentives have a positive and significant effect on the performance of KPM, and training is also proven to have a positive and significant effect. Simultaneously, incentives and training are able to explain 63.9% of the variation in KPM performance, with training being the most dominant factor influencing performance improvement. This research confirms the need to strengthen incentives and provide structured and sustainable training to improve the effectiveness of KPM in supporting the program to accelerate the reduction of stunting.

Keywords: Incentives, Training, KPM Performance, eHDW.

Latar Belakang Masalah

Upaya percepatan penurunan stunting menjadi salah satu agenda prioritas pembangunan nasional, mengingat dampaknya yang luas terhadap kualitas kesehatan dan perkembangan sumber daya manusia (Sukmalalana *et al.*, 2022). Pemerintah mendorong berbagai intervensi, baik spesifik maupun sensitif, untuk memastikan layanan dasar dapat menjangkau kelompok sasaran, terutama ibu hamil, ibu menyusui, dan anak usia dini. Di tingkat desa, keberhasilan program ini sangat dipengaruhi oleh peran Kader Pembangunan Manusia (KPM) sebagai garda terdepan dalam pemetaan sosial, pemantauan layanan, dan pendataan keluarga sasaran (Wijaya & Yusran, 2024). Kehadiran aplikasi Electronic Human Development Worker (eHDW) menjadi instrumen penting untuk memperkuat proses pendataan tersebut, namun efektivitas penggunaannya bergantung pada kapasitas serta motivasi para kader (Khobibah *et al.*, 2022).

Dalam konteks Kabupaten Pesawaran, khususnya Kecamatan Teluk Pandan, beberapa persoalan terkait kinerja KPM masih dijumpai, terutama dalam proses penginputan data melalui aplikasi eHDW. Data awal memperlihatkan adanya ketimpangan capaian kinerja antardesa, yang ditandai dengan rendahnya persentase pengisian data di beberapa wilayah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas belum berjalan optimal, baik dari aspek kompetensi teknis maupun konsistensi kerja. Permasalahan tersebut berpotensi menghambat akurasi data dan efektivitas pemantauan program stunting yang sangat bergantung pada kualitas informasi di lapangan.

Faktor penting yang diduga berkontribusi terhadap variasi kinerja KPM ialah keterbatasan pelatihan yang diterima dan rendahnya insentif yang diberikan. Pelatihan merupakan sarana peningkatan kompetensi agar kader mampu mengoperasikan aplikasi secara benar dan memahami prosedur penginputan data (Maesyaroh *et al.*, 2022). Sementara itu, insentif berperan sebagai pemicu motivasi dalam menjalankan tugas yang memerlukan ketelitian, mobilitas tinggi, dan tanggung jawab berkelanjutan. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diperoleh dapat memengaruhi semangat kader, sehingga berdampak pada ketepatan dan kelengkapan data yang dihasilkan (Bruno *et al.*, 2017).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) dalam penginputan data eHDW di Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran. Melalui analisis kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi performa kader, sekaligus menjadi dasar rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan tata kelola pendataan program pencegahan stunting. Temuan penelitian diharapkan berkontribusi pada penguatan kebijakan, peningkatan kualitas layanan dasar, serta pencapaian target percepatan penurunan stunting di tingkat lokal.

Tinjauan Pustaka

Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi untuk mendorong peningkatan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan kerja (Daniel, 2019). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, insentif tidak hanya berfungsi sebagai alat pemacu motivasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang menegaskan hubungan antara hasil kerja dan apresiasi organisasi (Zhu & Xie, 2023). Pemberian insentif diyakini mampu menstimulasi pekerja agar menunjukkan performa lebih baik, terutama ketika standar kinerja tertentu harus

dipenuhi secara konsisten. Insentif yang dikelola secara tepat dapat membantu menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan kepatuhan terhadap tugas, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan program (Naqbi et al., 2018).

Di sisi lain, penerapan insentif pada organisasi publik dan komunitas seperti Kader Pembangunan Manusia (KPM) memiliki karakteristik yang unik. KPM bekerja pada sektor pelayanan masyarakat sehingga insentif tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas capaian kerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan motivasi di tengah beban kerja yang cukup tinggi (Maqbul, 2024). Ketidakseimbangan antara beban tugas dan besaran insentif berpotensi menurunkan produktivitas, sehingga penataan sistem insentif menjadi kebutuhan strategis bagi peningkatan kinerja. Dengan demikian, insentif dapat menjadi instrumen kunci dalam memperbaiki kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Basili & Rossi, 2020).

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020) terdapat indikator yang mempengaruhi insentif kerja, yaitu (1) Hasil kerja: jumlah insentif yang diterima pegawai ditentukan oleh banyaknya hasil yang dicapai selama periode kerja. (2) Lama kerja: jumlah insentif ditentukan oleh durasi kerja yang dialokasikan pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang dapat diukur berdasarkan satuan waktu seperti jam, hari, minggu, maupun bulan. (3) Senioritas: pemberian penghargaan kepada karyawan cenderung didasarkan pada tingkat senioritas atau lamanya masa kerja dalam organisasi. (4) Kebutuhan: karyawan memperoleh kompensasi yang sebanding dengan kebutuhan hidup mendasar yang harus dipenuhi secara layak. (5) Keadilan & Kelayakan: pemberian insentif sebaiknya disesuaikan dengan proporsi kontribusi dan beban kerja yang telah ditunaikan oleh pegawai, sehingga menumbuhkan persepsi keadilan serta memastikan bahwa hak karyawan terpenuhi secara layak.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pembelajaran yang terstruktur (Sugiarti, 2021). Dalam organisasi berbasis pelayanan publik seperti KPM, pelatihan berperan penting untuk memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai untuk menjalankan tugas yang berkaitan dengan layanan kesehatan dan pendataan. Pelatihan memungkinkan peserta memperoleh pemahaman teknis, seperti penggunaan aplikasi eHDW, serta penguatan soft skills yang diperlukan untuk interaksi dengan masyarakat. Semakin tinggi kualitas pelatihan, semakin besar peluang terjadinya peningkatan kapasitas dan efektivitas kerja (Suhepi et al., 2018).

Selain itu, pelatihan dapat menjadi sarana adaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun perkembangan teknologi yang digunakan dalam program pembangunan manusia. Proses pelatihan yang efektif menuntut adanya kesesuaian antara materi, metode, serta kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi (Esteban-Lloret et al., 2018). Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan akan menghasilkan tenaga KPM yang responsif terhadap kebutuhan lapangan dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika program percepatan penurunan stunting. Dengan demikian, pelatihan bukan sekadar agenda formalitas, melainkan investasi strategis dalam peningkatan kualitas kinerja KPM (Singh et al., 2019).

Menurut (Aprilia & Rani, 2020) terdapat indikator yang mempengaruhi pelatihan, yaitu (1) Instruktur: berperan penting karena harus menguasai materi secara menyeluruh agar proses penyampaian informasi berjalan efektif. (2) Peserta pelatihan: menjadi elemen utama yang keberhasilannya dipengaruhi oleh keterlibatan serta motivasi mereka selama kegiatan berlangsung. (3) Materi: perlu disusun sesuai kemampuan peserta dan relevan dengan tujuan pengembangan SDM agar mampu meningkatkan kompetensi secara optimal. (4) Metode: harus dipilih dengan tepat sehingga penyampaian materi dapat mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan. (5) Tujuan pelatihan: setiap program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas, terutama terkait penguasaan keterampilan, agar pelaksanaan kegiatan memiliki arah dan memberikan hasil yang berarti.

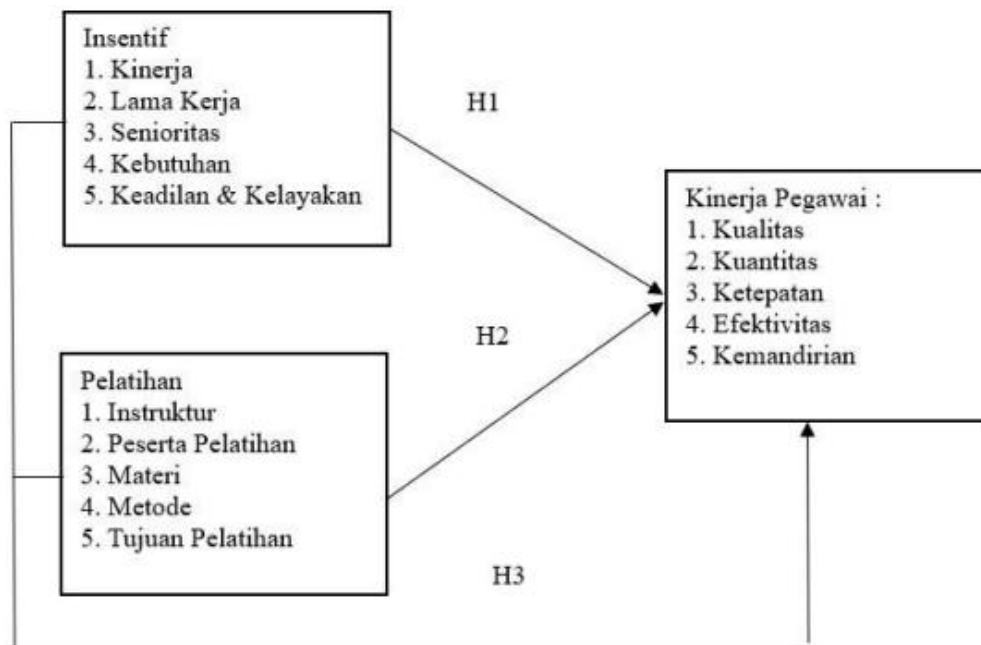
Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan (Atatsi *et al.*, 2019). Dalam konteks Kader Pembangunan Manusia, kinerja mencerminkan kemampuan kader dalam melakukan pendataan, pemantauan, serta penggunaan aplikasi eHDW secara tepat waktu dan akurat. Kinerja yang baik menunjukkan kesesuaian antara kompetensi, motivasi, serta dukungan organisasi terhadap tugas kader. Kinerja KPM juga berhubungan erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, terutama dalam hal percepatan penurunan stunting melalui pemantauan keluarga berisiko (Limbong *et al.*, 2020).

Selain faktor internal, kinerja KPM dipengaruhi pula oleh insentif, pelatihan, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi yang digunakan. Ketepatan waktu penginputan, ketelitian dalam pengumpulan data, serta kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan menjadi aspek penting dalam menilai kualitas kerja kader (Gong *et al.*, 2021). Apabila faktor-faktor pendukung seperti pelatihan dan insentif tidak optimal, maka kinerja KPM cenderung menurun dan berdampak pada efektivitas program di tingkat desa. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan target dan standar operasional yang berlaku (Sumarno *et al.*, 2021).

Menurut (Habaora *et al.*, 2021) terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Kualitas: mencerminkan ketepatan dan kesempurnaan hasil sesuai kompetensi karyawan. (2) Kuantitas: merujuk pada jumlah output atau aktivitas yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. (3) Ketepatan waktu: menilai kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan prosedur. (4) Efektivitas: menggambarkan kemampuan mengelola sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai hasil terbaik. (5) Kemandirian: menunjukkan kemampuan karyawan bekerja tanpa ketergantungan pada bantuan atau pengawasan langsung.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori yang bertujuan menguji hubungan antara pemberian insentif dan pelatihan terhadap kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) dalam penginputan data pada aplikasi eHDW. Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh variabel diukur dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran, dengan waktu pengumpulan data yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh KPM di kecamatan tersebut, yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, metode sampling jenuh diterapkan sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas, yaitu pemberian insentif (X1) dan pelatihan (X2), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja KPM (Y). Pemberian insentif didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada KPM untuk mendorong peningkatan kinerja, dengan indikator meliputi hasil kerja, lama kerja, kebutuhan, senioritas, serta keadilan dan kelayakan. Pelatihan dimaknai sebagai proses peningkatan kompetensi melalui kegiatan pembelajaran, yang diukur melalui instruktur, kesiapan peserta, kesesuaian materi, metode pelatihan, dan tujuan pelatihan. Sementara itu, kinerja KPM diartikan sebagai tingkat keberhasilan KPM dalam melaksanakan tugas, terutama pada penginputan data eHDW, dengan indikator berupa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Data yang terkumpul dianalisis melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson untuk memastikan setiap item pernyataan benar-benar mengukur aspek yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas

menggunakan Cronbach's Alpha di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha melebihi 0,60. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk menjamin bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

Analisis selanjutnya menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja KPM. Model regresi yang digunakan berbentuk $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja KPM, X1 adalah insentif, X2 adalah pelatihan, dan e merupakan error. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas secara simultan. Besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2). Keseluruhan prosedur analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai bagaimana insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja KPM dalam pemanfaatan aplikasi eHDW.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner benar-benar mampu mengukur aspek yang hendak dinilai. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud secara tepat. Menurut Ghazali (2013:53), pengujian validitas juga digunakan untuk mengevaluasi keabsahan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, dalam hal ini sebanyak 30 orang. Suatu item dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dan bernilai positif dibandingkan r tabel, sehingga pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan layak digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja KPM (Y)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0.893	0.374	Valid
Y2	0.761	0.374	Valid
Y3	0.685	0.374	Valid
Y4	0.683	0.374	Valid
Y5	0.801	0.374	Valid
Y6	0.607	0.374	Valid
Y7	0.731	0.374	Valid
Y8	0.801	0.374	Valid
Y9	0.716	0.374	Valid
Y10	0.723	0.374	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji validitas pada instrumen variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation berada pada kisaran 0,697 hingga 0,893, yang semuanya melampaui nilai r-tabel sebesar 0,374. Temuan ini mengonfirmasi bahwa setiap pernyataan pada instrumen kinerja pegawai layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.879	0.374	Valid
X1.2	0.881	0.374	Valid
X1.3	0.481	0.374	Valid
X1.4	0.424	0.374	Valid
X1.5	0.514	0.374	Valid
X1.6	0.613	0.374	Valid
X1.7	0.761	0.374	Valid
X1.8	0.723	0.374	Valid
X1.9	0.801	0.374	Valid
X1.10	0.752	0.374	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian validitas pada instrumen variabel insentif menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation (r hitung) berada pada rentang 0,424 hingga 0,881. Seluruh nilai tersebut berada di atas r tabel sebesar 0,374, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel insentif dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.821	0.374	Valid
X2.2	0.699	0.374	Valid
X2.3	0.673	0.374	Valid
X2.4	0.425	0.374	Valid
X2.5	0.580	0.374	Valid
X2.6	0.572	0.374	Valid
X2.7	0.760	0.374	Valid
X2.8	0.432	0.374	Valid
X2.9	0.523	0.374	Valid
X2.10	0.665	0.374	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian validitas pada instrumen variabel pelatihan menunjukkan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation (r-hitung) berada pada rentang 0,432 hingga 0,821. Seluruh nilai tersebut melampaui r-tabel sebesar 0,374, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel pelatihan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan metode Cronbach's Alpha,

yang bekerja dengan membagi butir-butir pertanyaan ke dalam beberapa kelompok untuk menilai tingkat konsistensinya. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	10	.734	Reliabel
Pelatihan	10	.786	Reliabel
Kinerja	10	.800	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4, suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Instrumen yang digunakan untuk variabel insentif menunjukkan nilai Alpha sebesar 0,734, yang berarti telah melampaui batas minimum tersebut. Pada variabel pelatihan, diperoleh nilai Alpha sebesar 0,786, sedangkan instrumen untuk variabel kinerja menghasilkan nilai Alpha sebesar 0,800. Hasil ini menegaskan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga pengukuran terkait insentif, pelatihan, dan kinerja kader KPM di Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran, dapat dinilai konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Hipotesis

Koefisien korelasi merupakan indikator statistik yang digunakan untuk menunjukkan tingkat keterkaitan serta arah hubungan antara dua variabel. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Insentif (X1) dengan Kinerja Kader (Y), variabel Pelatihan (X2) dengan Kinerja (Y), serta hubungan simultan antara X1 dan X2 terhadap Y, disajikan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.536	.502	3.669

a. Predictors: (Constant), Insentif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.404	.432	3.731

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Model Summary									
Model	R	Squa Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F		
		re Square		Change	F Change	df1	df2	Change	
1	.697 ^a	.339	.432	3.73147	.339	.548	2	27	.004

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Insentif

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5, insentif (X1) yang diberikan pemerintah desa kepada kader KPM menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,890. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang “sangat kuat” antara variabel insentif (X1) dan kinerja kader KPM (Y) di Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran. Pada tabel selanjutnya, variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,659. Nilai tersebut juga mencerminkan adanya hubungan yang “kuat” antara pelatihan yang diterima kader dan tingkat kinerja. Sementara itu, analisis terhadap pengaruh simultan insentif (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,697. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang “kuat” dengan peningkatan kinerja kader KPM.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R-squared berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, semakin besar kontribusi variabel independen dalam memprediksi perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai R-squared berada dekat dengan 0, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki daya jelas yang sangat terbatas terhadap variabel dependen.

Tabel 6.
Variabel X1 (Insentif) terhadap Kinerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.536	.502	3.669

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh sebesar 0,536. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) mampu menjelaskan 53,6% variasi yang terjadi pada variabel kinerja (Y), sedangkan 46,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar ruang lingkup analisis dalam penelitian ini.

Tabel 7. Variabel X2 (Pelatihan) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.404	.432	3.731

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,404. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berkontribusi sebesar 40,4% terhadap variabel kinerja (Y), sementara 59,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini.

Tabel 8. Variabel X1 (insentif) dan X2 (Pelatihan) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
	R				Change	F Change	df1	df2	
1	.697 ^a	.639	.432	3.73147	.339	.548	2	27	.004

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Insentif

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis, koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh sebesar 0,639. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) mampu menjelaskan 63,9% variasi kinerja kader KPM Tanjung Pandan, sedangkan 36,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menilai sejauh mana masing-masing variabel bebas berkontribusi terhadap perubahan variabel terikat serta menentukan arah hubungan yang terbentuk. Secara umum, model regresi linier berganda dapat dijelaskan melalui persamaan yang disajikan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.466	1.994		3.243	.003
	Insentif	.103	.164	.113	.628	.534
	Pelatihan	.520	.173	.545	3.015	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Kader KPM

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 6.466 + 0,103X_1 + 0,520X_2 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6,466 + 0,103X_1 + 0,520X_2 + e$. Model tersebut menunjukkan hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Konstanta sebesar 6,466 menggambarkan nilai dasar kinerja (Y) ketika variabel insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) tidak diberikan atau bernilai nol. Dengan kata lain, kinerja tidak mengalami perubahan apabila variabel bebas tidak berkontribusi.

Koefisien regresi X_1 (0,103) menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Kader KPM Kecamatan Teluk Pandan dalam proses penginputan data pada aplikasi eHDW. Artinya, semakin baik pemberian insentif, maka kinerja kader dalam melakukan input data cenderung meningkat. Sebaliknya, ketika insentif tidak memadai, kinerja kader akan menurun, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan.

Koefisien regresi X_2 (0,520) mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang lebih kuat terhadap kinerja Kader KPM Kecamatan Teluk Pandan dalam menginput data pada aplikasi eHDW. Pelatihan yang dilaksanakan secara rutin dan berkualitas akan meningkatkan kemampuan kader dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, apabila pelatihan kurang optimal, kinerja kader juga cenderung menurun, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak dimasukkan dalam analisis.

Berdasarkan hasil tersebut serta keseluruhan output analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja kader. Namun, variabel pelatihan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja dibandingkan variabel insentif.

Kesimpulan

Temuan penelitian memungkinkan untuk membuat kesimpulan berikut:

Pertama, insentif terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kecamatan Teluk Pandan dalam proses penginputan data pada aplikasi eHDW. Kedua, pelatihan sebagai variabel kedua juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPM dalam melaksanakan tugas penginputan data. Ketiga, ketika insentif dan pelatihan diberikan secara simultan, keduanya berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja KPM dalam penggunaan aplikasi eHDW. Keempat, di antara variabel yang dianalisis, insentif merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja KPM.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, perlu adanya peningkatan pemberian insentif kepada KPM agar kinerja mereka semakin optimal dan selaras dengan target yang ditetapkan pemerintah daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten Pesawaran. Kedua, program pelatihan bagi Kader Pembangunan Manusia sebaiknya dilaksanakan secara lebih terstruktur dan berkelanjutan, minimal sekali dalam setahun, guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas. Ketiga, peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan atau memperluas variabel penelitian serta instrumen pengukuran kinerja KPM agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aprilia, A., & Rani, P. (2020). Pengaruh Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91–108.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>

- Basili, M., & Rossi, M. A. (2020). Platform-mediated reputation systems in the sharing economy and incentives to provide service quality: The case of ridesharing services. *Electronic Commerce Research and Applications*, 39, 100835. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2019.100835>
- Bruno, B., Faggini, M., & Parziale, A. (2017). Motivation, Incentives and Performance: An Interdisciplinary Review. *International Journal of Business and Management*, 12(12), 29. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n12p29>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of Incentives on Employees Productivity. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 4, 2456–4559. www.ijbmm.com
- Esteban-Lloret, N. N., Aragon-Sanchez, A., & Carrasco-Hernández, A. (2018). Determinants of employee training: impact on organizational legitimacy and organizational performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(6), 1208–1229. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1256337>
- Gong, N., Boh, W. F., Wu, A., & Kuo, T. (2021). Leniency Bias in Subjective Performance Evaluation: Contextual Uncertainty and Prior Employee Performance. *Emerging Markets Finance and Trade*, 57(8), 2176–2190. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2019.1660161>
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Khobibah, K., Nurhidayati, T., Ruspita, M., Sapartinah, T., Hidayat, W., & Fathoni, A. (2022). Pelatihan Aplikasi eHDW Bagi Kader Dalam Program Konvergensi Percepatan Dan Pencegahan Stunting. *LINK*, 18(2), 119–125. <https://doi.org/10.31983/link.v18i2.9051>
- Limbong, T., Simarmata, J., Rofendi Manalu, M., Rikki, A., & Rajagukguk, D. M. (2020). Implementation Of Multi Factor Evaluation Process (MFEP) In Assessment Of Employee Performance Achievement. *Journal of Physics: Conference Series*, 1573(1), 012022. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1573/1/012022>
- Maesyaroh, S., Gina Supratman, S., & Fauziah, F. (2022). Peningkatan Kompetensi Kader Dalam Pengelolaan Data Posyandu Bougenfil Berbasis Teknologi Informasi. *Journal of Innovation and Sustainable Empowerment*, 1(1), 7–11. <https://doi.org/10.25134/jise.v1i1.8>
- Maqbul, M. Y. (2024). Factors Affecting Employees Motivation: An Exploratory study of employees at The General Administration of Education in Jeddah. *Arab Journal for Scientific Publishing*, 7(73), 71–96. <https://doi.org/10.36571/ajsp7310>
- Naqbi, R. A. K. Al, Rosman, R., & Fadilla, F. (2018). *The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae*. www.sciencepubco.com/index.php/IJET

- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Singh, S. K., Chen, J., Del Giudice, M., & El-Kassar, A.-N. (2019). Environmental ethics, environmental performance, and competitive advantage: Role of environmental training. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 203–211. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.05.032>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Suhepi, A., Yanuar, T., & Syah, R. (2018). The Influence Of Training Design, Individual Characteristics, And Work Environment On Training Transfer And Its Impact On Employee's Performance. In *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom: Vol. VI*. <http://ijecm.co.uk/>
- Sukmalalana, S., Putra, H. D., & Vanny, C. (2022). *Percepatan Penurunan Stunting Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Unggul*. www.puskajiakn.dpr.go.id
- Sumarno, A. P., Setiawan, M., Aisjah, S., & Sunaryo. (2021). Employees Performance Evaluation in Defense Ministry of the Republic of Indonesia based on Multicriteria Decision Making (MCDM) and System Dynamic (SD). *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 27(3), 245–266. <https://doi.org/10.46970/2021.27.3.4>
- Wijaya, F., & Yusran, R. (2024). Efektivitas Kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) dalam Percepatan Penurunan Stunting di Kelurahan Dadok Tunggul Hitam Kota Padang. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 9(3), 245–251. <https://doi.org/10.36982/jpg.v9i3.4309>
- Zhu, Z., & Xie, Z. (2023). The Role and Optimization Strategies of Compensation Incentives in Human Resource Management. *Academic Journal of Business & Management*, 5(27), 63–67. <https://doi.org/10.25236/ajbm.2023.052711>