

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagaimana berikut ini:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Kader IMP. Adanya *self-efficacy* yang kuat pada relawan atau Kader akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.
2. Pengetahuan tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Kader IMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan Kader IMP pada kategori rendah. Kualitas pengetahuan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karena motivasi kerja lebih berkaitan dengan faktor-faktor psikologis, emosional, dan situasional daripada dengan pengetahuan.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja Kader IMP. *Self-efficacy* memberikan pengaruh yang signifikan pada berbagai aspek *self-efficacy* yaitu pengaturan diri, seperti pemantauan waktu kerja dan ketekunan tugas.
4. Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja Kader IMP. Pengetahuan yang relevan dan beragam dapat meningkatkan kinerja seseorang.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Kader IMP. Motivasi kerja yang tinggi, yang muncul dari faktor-faktor motivasi, berdampak positif pada kinerja individu karena mereka merasa terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting dalam konteks pengembangan dan manajemen Kader IMP.

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Temuan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja mengonfirmasi teori Albert Bandura. Ini menekankan pentingnya pengembangan keyakinan diri dalam kemampuan individu untuk meningkatkan motivasi mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan pelatihan dan dukungan yang dapat meningkatkan *self-efficacy* Kader dalam organisasi IMP.
2. Teori Herzberg mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pengakuan yang lebih besar terhadap kontribusi Kader dan memberikan tanggung jawab yang lebih signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja Kader.
3. *Self-efficacy* tampaknya memengaruhi kinerja melalui pengaturan diri, seperti pemantauan waktu kerja dan ketekunan tugas. Oleh karena itu, mengembangkan *self-efficacy* dalam Kader dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka. Di sisi lain, pengetahuan yang relevan dan beragam memengaruhi kinerja Kader, menekankan pentingnya

pendidikan dan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan pengetahuan

4. Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja Kader IMP mendukung konsep bahwa motivasi adalah faktor penting dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memfokuskan upaya pada meningkatkan motivasi kerja Kader melalui faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, penghargaan, dan dukungan.

### **5.2.2 Implikasi Manajerial**

1. Pengembangan *Self-efficacy*: BKKBN, Pimpinan OPD-KB di tingkat Kabupaten, Penyuluh KB selaku Pembina Kader IMP di tingkat kecamatan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan *self-efficacy* Kader IMP melalui pelatihan, dukungan, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai. Hal ini dapat berdampak positif pada motivasi dan kinerja Kader.
2. Penilaian Kompetensi: BKKBN, Pimpinan OPD-KB di tingkat Kabupaten, Penyuluh KB selaku Pembina Kader IMP di tingkat kecamatan dapat mempertimbangkan penilaian kompetensi individu untuk memastikan bahwa pengetahuan yang relevan tersedia dan sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Faktor Motivasi: BKKBN, Pimpinan OPD-KB di tingkat Kabupaten, Penyuluh KB selaku Pembina Kader IMP di tingkat kecamatan perlu memahami faktor-faktor motivasi individu dalam organisasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja yang tinggi.

Ini dapat mencakup pengakuan, penghargaan, dan peningkatan kondisi kerja.

4. Pengaturan Tugas: Mengingat pengaruh *self-efficacy* pada pengaturan tugas, BKKBN, Pimpinan OPD-KB di tingkat Kabupaten, Penyuluh KB selaku Pembina Kader IMP di tingkat kecamatan dapat merancang tugas yang memungkinkan individu untuk mengembangkan keyakinan diri mereka dan merasa termotivasi.
5. Dukungan dan Pelatihan: BKKBN, Pimpinan OPD-KB di tingkat Kabupaten, Penyuluh KB selaku Pembina Kader IMP di tingkat kecamatan dapat memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk membantu Kader meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.
6. Dukungan Kebijakan: BKKBN, Pimpinan OPD-KB di tingkat Kabupaten, Penyuluh KB selaku Pembina Kader IMP di tingkat kecamatan dapat merumuskan kebijakan yang sesuai tentang kriteria Kader IMP. Dengan adanya kriteria Kader IMP yang telah ditetapkan seperti kriteria Pendidikan dan usia maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai karena Kader IMP telah memiliki dasar kemampuan dan pengetahuan yang telah dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik melalui studi dan analisa yang ada. Namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dapat menyebabkan adanya bias dan kurang tajamnya pengamatan serta pembahasan penelitian. Keterbatasan penelitian ini meliputi sebagaimana berikut ini:

1. Ukuran Sampel Terbatas: Jika penelitian ini dilakukan dengan sampel yang relatif kecil, ada risiko bahwa hasilnya mungkin tidak dapat diberlakukan secara umum untuk populasi yang lebih besar. Untuk mengatasi keterbatasan ini, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan representasi.
2. Varian Umur Responden: Bila responden dalam penelitian ini terbatas pada Kader dengan usia tertentu, misalnya, usia di bawah 40 tahun, hasilnya mungkin tidak mencerminkan perbedaan yang mungkin ada di antara kelompok usia yang lebih luas. Penelitian selanjutnya dapat mengambil Kader dari berbagai kelompok usia untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Karakteristik Responden: Kader merupakan sumber daya yang penting, unik, dan membantu mengatasi kekurangan tenaga pada bidang kesehatan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan kajian yang lebih mendalam dari segi teori Kader sebagai pekerja relawan dalam bidang sosial.

4. Jenis Data: pada penelitian ini variabel menggunakan satuan data ordinal (*likert scale*) dan lainnya adalah *dummy*. Penelitian ini ada yang menggunakan variabel dengan jenis data *dummy* dikarenakan menyesuaikan kondisi responden yang telah diobservasi sebelumnya. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan jenis data selain *dummy*.

