

Dikirim : 15 Mei 2021
Direvisi : 20 Juni 2021
Disetujui : 15 Juli 2021

IVJ
(Initium Variety Journal)
Online ISSN 2798-6934
Jurnal homepage : <https://journal.medinerz.org>

INITIUM VARIETY JOURNAL

<https://journal.medinerz.org/index.php/IVJ>

e-ISSN : 2798-6934

Keywords : Motivation, Performance, Cadres, Posyandu.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, Kader, Posyandu

Korespondensi Penulis:
Eka Wulansari
Ekawulansari.akbidprima@gmail.com



PENERBIT

Literasi Cahaya Pustaka

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS SABBANGPARU KECAMATAN SABBANGPARU KABUPATEN WAJO

Eka Wulansari¹⁾

¹ Dosen Fakultas Keperawatan dan Kebidanan
Universitas Puangrimanggalatung
e-mail : Ekawulansari.akbidprima@gmail.com

ABSTRACT

Posyandu is a communication forum for technology experts in public health services and family planning which is carried out by the community, from the community and for the community with service support and technical guidance from health workers. The high level of health problems that occur in a community cannot be separated from the role played by cadres in a posyandu. There are many factors that influence the performance of posyandu cadres and what this study examines is motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and performance of posyandu cadres in the working area of the Sabbangparu Health Center, Sabbangparu District, Wajo Regency. The design used in this research is descriptive analytic with a cross sectional approach. Sampling in this study using total sampling method with a total sample of 45 people. The research instrument used was a questionnaire and the data were analyzed using the SPSS 21 program. The bivariate analysis was obtained by Asymp sing (2-sided) in $p = 0.668 > \alpha = 0.05$. So it can be concluded that there is no relationship between motivation and the performance of posyandu cadres in the work area of the Sabbangparu Community Health Center, Sabbangparu District, Wajo Regency in 2019. There are suggestions for the Sabbangparu Health Center, Sabbangparu District, Wajo Regency to improve training and provide different rewards, especially for active cadres for performance. Posyandu cadres in the Sabbangparu Health Center work area are even better.

ABSTRAK

Posyandu adalah suatu wadah komunikasi ahli teknologi dalam pelayanan kesehatan masyarakat dan keluarga berencana yang dilaksanakan oleh masyarakat, dari masyarakat dan untuk masyarakat dengan dukungan pelayanan serta pembinaan teknis dari petugas kesehatan. Masih tingginya masalah kesehatan yang terjadi didalam sebuah komunitas

masyarakat tidak terlepas dari peranan yang dilakukan kader disebut posyandu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dan yang diteliti pada penelitian ini adalah motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 21. Analisis bivariat diperoleh Asymp sig(2-sided) dalam $p = 0,668 > \alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo tahun 2019. Adapun saran untuk pihak Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo agar meningkatkan pelatihan dan memberikan penghargaan yang berbeda khususnya bagi kader yang aktif agar kinerja kader posyandu yang ada di Wilayah Kerja Puskesmas Sabbangparu lebih baik lagi.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader. Kader adalah warga masyarakat setempat yang dipilih dan ditunjuk oleh masyarakat dan dapat bekerja secara suka rela. Sedangkan kader kesehatan adalah tenaga kesehatan yang terdidik dan terlatih dalam bidang tertentu yang tumbuh ditengah-tengah masyarakat dan merasa berkewajiban untuk melaksanakan, meningkatkan dan membina kesejahteraan untuk melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan. Kader kesehatan dinamakan juga promotor kesehatan (Fallen dan Dwi, 2010).

Peran kader sangat penting karena kader yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu dan fungsi kader terhadap posyandu sangat besar yaitu mulai dari tahap perintisan posyandu, penghubungan dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, sebagai perencana pelaksana dan sebagai pembina serta sebagai penyuluh untuk memotivasi masyarakat yang berperan serta dalam kegiatan posyandu di wilayahnya (Depkes RI, 2011).

Pelayanan kader dalam kegiatan posyandu akan berpengaruh pada minat ibu balita untuk membawa balitanya ke posyandu. Menurut WHO (World Health Organization) (2014) angka kematian bayi dan balita secara global telah menurun hampir setengah persen sejak tahun 1990. Angka kematian balita turun dari 90 menjadi 46 kematian balita per 1000 kelahiran pada tahun 2013. Posyandu tersebar dilebih dari 70.000 desa di Indonesia. Pada tahun 2010 diperkirakan sekitar 91,3% anak usia 6-12 bulan dan 74,5% balita dibawa keposyandu sekurang-kurangnya satu kali selama enam bulan terakhir (Kementerian Kesehatan RI, 2011). Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Propinsi Sulawesi Selatan tahun 2016, diperoleh jumlah kader posyandu 3300 orang yang tersebar di 240 posyandu. Dari keseluruhan kader posyandu terdapat 1700 orang yang aktif (51,15%) dan terdapat 1600 orang yang tidak aktif (48,85%). Hasil survey awal yang peneliti lakukan pada salah satu posyandu, saat kegiatan berlangsung seluruh kader hadir tetapi hanya 45% yang bekerja, sebagian kader datang hanya mengisi absen dan berkumpul dengan ibu-ibu balita lain karena tidak paham dengan tugas selain mencatat dan menimbang bayi. Hal ini berdampak pada pelaksanaan kegiatan posyandu seperti tidak efektifnya kegiatan posyandu. Dengan demikian posyandu yang seharusnya dilakukan dengan “Pola Lima Meja” tidak berjalan dengan semestinya dikarenakan kader hanya mengerjakan tugas pada meja satu sampai meja tiga yaitu pendaftaran, penimbangan, dan pencatatan pada KMS.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu, Kabupaten Wajo”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader posyandu yang bekerja di Posyandu Bekku dan Posyandu Terkini di Wilayah Kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. Sampel pada penelitian ini

sebanyak 45 kader, teknik pengambilan sampel Non-Probability Sampling dengan cara Total Sampling yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel. Penelitian dilakukan di Posyandu Bekku dan Posyandu Terkini di Wilayah Kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. Waktu penelitian Penelitian dilakukan pada Bulan Mei-Juni 2019.

3. HASIL

1. Analisa Univariat

a. Karakteristik Kader Posyandu

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Responden

Karakteristik	n	%
Umur Responden		
≥36	24	53,3
<36	21	46,7
Pendidikan Responden		
SD	9	20
SMP	16	35,6
SMA	20	44,4

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 1 dibawah dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah responden sebanyak 45 orang yang memiliki kelompok umur paling banyak adalah ≥36 tahun sebanyak 24 (53,3%) responden, sedangkan kelompok umur paling sedikit adalah kelompok umur <36 tahun sebanyak 21 (46,7%) responden. Tingkat pendidikan paling banyak berada pada tingkat SMA yakni sebanyak 20 (44,4%) responden, tingkat pendidikan SMP 16 (35,6%) responden, sedangkan tingkat pendidikan SD paling sedikit sebanyak 9 (20%) responden.

b. Tingkat Kinerja Posyandu

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Kinerja Kader Posyandu

Tingkat Kinerja Kader	n	%
Baik	19	42,2
Buruk	26	57,8

Sumber Data : Data Primer 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa kinerja kader yang baik sebanyak 19 responden(42,2%). Sedangkan kinerja yang termasuk dalam kategori buruk sebanyak 26 orang (57,8%).

2. Analisa Bivariat

Tabel 3

Distribusi Hasil Analisis Bivariat Hubungan Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Tingkat Motivasi Kader	Tingkat Kinerja Kader		Total n(%)	P
	Baik n(%)	Buruk n(%)		
Tinggi	9(20)	14(31,1)	23(51,1)	0,668
Rendah	10(22,2)	12(26,6)	22(48,9)	
Total	19(42,22)	26(57,77)	45(100)	

Sumber Data : Data Primer 2019

Tabel 3 di bawah menunjukkan bahwa dari kader yang memiliki kinerja baik proporsi tertinggi terdapat pada kader dengan motivasi kader baik 9 responden dibandingkan kader dengan motivasi rendah 10 responden, sedangkan pada kader yang memiliki kinerja buruk proporsi tertinggi terdapat pada kader dengan motivasi kader rendah 12 responden dibandingkan kader dengan motivasi kader tinggi 14 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 responden, kader yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja buruk sebanyak 14(31,1%) responden, kader yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja baik sebanyak 9(20%) responden, dan kader yang memiliki motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 10 (22,2%) responden. Berdasarkan hasil uji Chi-Square dengan Pearson Chi-Square diperoleh nilai hitung $\rho = 0,668 > \alpha = 0,05$ dan analisis tersebut dapat diartikan bahwa H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo tahun 2019.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik umur, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden adalah kelompok umur lebih dari 36 tahun sebanyak 24(53,3%) responden. Hal ini berarti bahwa sebagian besar kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu termasuk dalam kategori dewasa. Peneliti berasumsi bahwa tingkat kedewasaan teknis dan psikologis seseorang dapat dilihat bahwa semakin tua umur seseorang akan semakin terampil dalam melaksanakan tugas, semakin kecil tingkat kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena peningkatan umur maka kematangan berpikir mereka semakin baik pula, selain itu karena mereka menganggap bahwa ketika seusia mereka sudah banyak pengalaman dalam merintis posyandu dari awal.

Untuk tingkat pendidikan menunjukkan proporsi tertinggi yaitu pendidikan SMA sebanyak 20 (44,4%) responden, pendidikan SMP sebanyak 16 (35,6%) responden, dan tingkat pendidikan SD 16 (20%) responden. Peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin mudah menerima informasi sehingga semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya, pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan seseorang itu sendiri karena pendidikan merupakan faktor penting bagi seorang kader dalam menjalankan posyandu. Kader yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi memiliki wawasan yang lebih luas dan lebih mudah mendapat informasi terbaru mengenai posyandu, selain itu kader akan lebih mudah menjalankan tugas dan perannya dalam pemanfaatan posyandu sehingga kader aktif dalam mengembangkan pemanfaatan posyandu. Dari hasil penelitian didapatkan responden dengan motivasi yang tinggi dengan kinerja buruk sebanyak 14(31,1%) responden. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab yang ada pada diri responden serta dan sebagian besar responden sudah berumah tangga. Responden mengungkapkan bahwa mereka sibuk dengan urusan rumah tangga. Sehingga kurang aktif dalam kegiatan posyandu. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Vinella Isaura (2011), Ni Putu Desi Ary Sandhi Ni Ketut Martini (2014) dan Triatmi Andri Yanuarini (2016) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap dengan Kinerja Kader. Hal ini bertentangan dengan Nursalam (2010), yang menyatakan bahwa

menurut teori kebutuhan seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpenuhi bukan menjadi motivator. Berbagai faktor yang memotivasi seorang kader untuk bekerja dengan baik karena ingin mendapatkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan. Motivasi ditentukan dari dua sisi yaitu secara internal dan eksternal. Motivasi internal muncul dari kekuatan lahir dari dalam diri seseorang, misalnya ada rasa tanggung jawab atau rasa memiliki terhadap suatu objek atau pekerjaan. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang muncul diakibatkan adanya pengaruh luar yang mampu mempengaruhi diri pribadi seseorang, misalnya gaji, insentif, dan penghargaan. Kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu belum memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tingginya kinerja mereka dalam kegiatan posyandu. Dari hasil penelitian didapatkan responden dengan motivasi yang tinggi dengan kinerja baik sebanyak 9(20%) responden. Hal ini disebabkan karena adanya rasa tanggung jawab yang ada pada diri responden serta dan sebagian kecil responden belum berumah tangga. Hal ini bertentangan dengan Mangkuprawira dan Aida (2012), menyatakan motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan.

Fungsi motivasi adalah pendorong, mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perubahan, tanpa motivasi ini maka akan timbul suatu perubahan. Motivasi juga mengarahkan perbuatan kecapaian tujuan yang diinginkan dan memotivasi akan menentukan cepat atau lambatnya pekerjaan. manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Indikator orang yang termotivasi dalam bekerja adalah bekerja sesuai dengan standar. Senang bekerja, yaitu senang melakukan pekerjaannya. Merasa berharga, artinya orang yang merasa berharga atau dihargai karena hal ini terjadi bahwa pekerjaan itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi berkerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Sedikit pengawasan

dan semangat juang yang tinggi.

Dari hasil penelitian didapatkan responden dengan motivasi yang rendah dengan kinerja baik sebanyak 10 (22,2%) responden. Hal ini disebabkan karena responden tersebut merasa bahwa dengan adanya kegiatan posyandu mereka dapat lebih mempererat silaturahmi serta adanya kesadaran dari pihak responden arti penting dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini bertentangan dengan Elss (2010), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi.

Hasil penelitian ini bertentangan juga dengan hasil penelitian Fadli., Latief, A., dan Adriani., (2013), Ilham., Irmayani., dan Agistina., (2013), Ratna Yuliana (2016), Saudari Putri Octavianasari (2017) Yeni Rahmah Husniyawati, Ratna Dwi Wulandari (2016),. yang menyatakan bahwa motivasi tinggi sangat memiliki peluang yang besar untuk kader memiliki kinerja yang baik begitu pula sebaliknya bahwa motivasi yang rendah memiliki peluang yang cukup besar pula untuk kader memiliki kinerja yang buruk karena motivasi sangat berperan penting dalam setiap kegiatan kader didalam mengerjakan tugas baik pada tugas posyandu maupun tugas selain posyandu. Berbeda dengan peneliti yang menyatakan bahwa motivasi tinggi tidak berarti memiliki peluang yang besar untuk kader memiliki kinerja yang baik begitu pula sebaliknya bahwa motivasi yang rendah tidak memiliki peluang yang cukup besar pula untuk kader memiliki kinerja yang baik karena tanpa adanya kesadaran dari kader, maka motivasi apapun yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja kader itu sendiri.

Peneliti berasumsi bahwa kinerja kader dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah motivasi yang terdapat diri sendiri dan dari lingkungan sekitar. Motivasi kader di Posyandu Terkini dan Posyandu Bekku terdapat banyak

responden yang memiliki motivasi yang rendah karena kurangnya pengetahuan dan dukungan dari pihak puskesmas serta faktor lainnya lagi. Tingginya kinerja kader dalam penelitian ini sebaiknya perlu ditingkatkan lagi agar pelayanan yang diberikan dalam posyandu tetap dapat dilaksanakan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Uji Chi-Square dengan Pearson Chi-Square diperoleh nilai hitung $\rho = 0,668 > \alpha = 0,05$ dan analisis tersebut dapat diartikan bahwa H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo tahun 2019. Motivasi kader di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo terbilang tinggi. Namun Kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo terbilang sangat buruk. Disarankan agar pihak Puskesmas dapat meningkatkan pelatihan dan memberikan penghargaan yang berbeda bagi kader yang aktif agar kinerja kader posyandu yang ada di Wilayah Kerja Puskesmas Sabbangparu lebih baik lagi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI;2011
- Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. *Laporan Tahunan*. Sulawesi Selatan: Dinas Kesehatan;2016
- Elss.(2010). *Motivasi dan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fadli., Latief, A., dan Adriani., (2013). Faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu di Puskesmas Bungoro Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3 (2): hal 91-97.
- Fallen, R, & R.Budi Dwi.K (2010). *Catatan Kuliah Keperawatan Komunitas*.

- Yogyakarta: Nuha Medika
- Ilham., Irmayani., dan Agistina., (2013). Hubungan Pengetahuan, Pelatihan dan Motivasi Kader dengan Kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3 (2): hal 84-90.
- Kementrian Kesehatan RI. Buku Panduan Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi. Jakarta: Kemenkes RI: 2011
- Ni Putu Desi Ary Sandhi Ni Ketut Martini . 2014. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Juru Pemantau Jentik Dalam Pelaksanaan Pemberantasan Sarang Nyamuk Di Kecamatan Denpasar Selatan Tahun 2013. *Community Health VOLUME II No 1 Januari 2014*
- Nursalam.(2011). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam.(2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika
- Octaviana,Putri.2017.*Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Triatmi Andri Yanuarini . 2016. Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Kader Dalam Program Gebrak (Gerakan Bersama Amankan Kehamilan Dan Persalinan) Di Wilayah Puskesmas Blabak Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Akper Dharma Husada Kediri*. Vol. 5 No. 1 Nopember 2016
- Yeni Rahmah Husniyawati, Ratna Dwi Wulandari . 2016. Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 4 Nomor 2 Juli-Desember 2016*
- Yuliana,Ratna.2016.*Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Pada Posyandu Berseri Dan Posyandu Bahagia Di Wilayah Kerja Puskesmas Rimba Ayu Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara*. Skripsi tidak diterbitkan.
- Vinella Isaura (2011). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kesehatan Andalas*. Universitas Andalas