

**SYSTEMATIC REVIEW ANALISIS PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU**



Oleh :

**AYU SEFTIA LANSARI
16132011016**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA
PALEMBANG
2020**

**SYSTEMATIC REVIEW ANALISIS PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU**



Skripsi ini diajukan sebagai salah
satu syarat memperoleh gelar
SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT

Oleh :

**AYU SEFTIA LANSARI
16132011016**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
BINA HUSADA
PALEMBANG
2020**

ABSTRAK
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIK)
BINA HUSADA PALEMBANG
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
Skripsi, 29 Agustus 2020

AYU SEFTIA LANSARI

**SYSTEMATIC REVIEW ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KADER POSYANDU TAHUN 2020**

(xiv+25 halaman, 5 tabel, 1 diagram, 6 lampiran)

Kinerja kader dapat dilihat dari strata Posyandu yang telah dicapai, untuk meningkatkan kinerja kader maka kemampuan kader harus terus dikembangkan. Peningkatan kinerja kader posyandu dipengaruhi motivasi, namun permasalahan yang terjadi adalah masih banyak kader yang kurang termotivasi dalam kegiatan Posyandu. Persentase kader aktif secara nasional adalah 69,2 % dan angka *drop out* kader sekitar 30,8 %.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu. Metode penelitian ini yaitu tinjauan sistematis melalui *review* jurnal mengenai motivasi dan kinerja kader posyandu. Pencarian artikel diakses dari pencarian internet *database* yaitu : Sinta Ristekbrin, Garuda Ristekbrin dan *Google Scholar*. Dari *review* literatur ditemukan 3 jurnal yang ada kaitannya dengan motivasi dan kinerja kader posyandu dengan desain studi *cross sectional*. Hasil *review* literatur mulai dari tahun 2015 – 2020, keseluruhan jurnal berasal dari dalam negeri dan dalam bahasa Indonesia.

Hasil pada *systematic review* ini menunjukkan bahwa motivasi terutama motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu. Jika motivasi yang didapat cukup dan baik maka akan berpengaruh baik pula pada kinerja kader posyandu serta sebaliknya. Kesimpulan terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja kader posyandu.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Kader Posyandu

ABSTRACT
BINA HUSADA COLLEGE OF HEALTH
SCIENCES PUBLIC HEALTH STUDY
PROGRAM
Studen Thesis, 29 August 2020

AYU SEFTIA LANSARI

SYSTEMATIC REVIEW ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON
POSYANDU'S CADER PERFORMANCE IN 2020

(xiv+25 pages, 5 tables, 1 chart, 6 attachments)

The performance of cadres can be seen from the Posyandu strata that have been achieved. To improve cadre performance, the cadres' abilities must be continuously developed. The increase in the performance of posyandu cadres is influenced by motivation. However, the problem that occurs is that there are still many cadres who are less motivated in Posyandu activities. The percentage of active cadres nationally is 69.2% and the cadre dropout rate is around 30.8%.

This study aims to analyze the effect of motivation on the performance of posyandu cadres. This research method is a systematic review through journal reviews on the motivation and performance of posyandu cadres. Article searches were accessed from internet database searches, namely: Sinta Ristekbrin, Garuda Ristekbrin and Google Scholar. From the literature review, it was found that 3 journals were related to the motivation and performance of posyandu cadres with a cross sectional study design. The literature review results from 2015 - 2020, all journals come from within the country and in Indonesian.

The results of this systematic review indicate that motivation, especially external motivation, has an effect on the performance of posyandu cadres. If the motivation obtained is sufficient and good, it will also have a good effect on the performance of posyandu cadres and vice versa. The conclusion is that there is a relationship between motivation and performance of posyandu cadres.

Keywords: Motivation, Performance, Posyandu Cadres

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

*SYSTEMATIC REVIEW ANALISIS PENGARUH MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU
TAHUN 2020*

Oleh

AYU SEFTIA LANSARI

16132011016

Program Studi Kesehatan Masyarakat

telah diperiksa, disetujui, dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat.

Palembang, 22 Agustus 2020

Pembimbing



Endah Widya Purnamasari, SKM, M.Kes

Ketua PSKM,

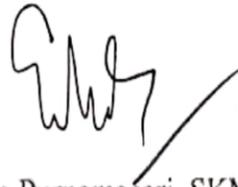


Maria Ulfah, SKM, MPH

**PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI PROGRAM STUDI
KESEHATAN MASYARAKAT SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN BINA HUSADA PALEMBANG**

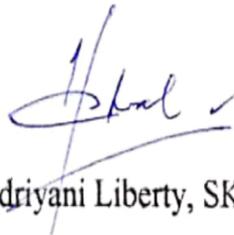
Palembang, 22 Agustus 2020

Ketua,



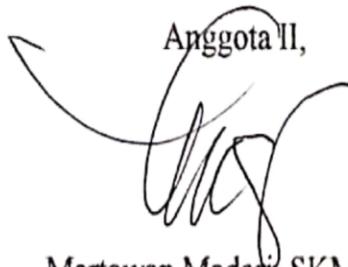
Endah Widya Purnamasari, SKM, M.Kes

Anggota I,



Dr. Iche Andriyani Liberty, SKM, M.Kes

Anggota II,



Martawan Madari, SKM, MKM

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. Biodata

Nama : Ayu Seftia Lansari

Tempat dan Tanggal Lahir : Nendagung, 6 September 1998

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Belum menikah

Alamat : Belakang Alun-Alun RT 08 RW 03 NO 50, Kelurahan
Beringin Jaya Kecamatan Pagar Alam Utara
Kota Pagar Alam

Nomor Telepon : 085270086538

Email : septialansari@gmail.com

Orang Tua

Ayah : Drs. Surlan (Alm)

Ibu : Rohayu, S.Pd.sd

B. Riwayat Pendidikan

2004-2005 : SD N 8 Pagaram

2005 : SD N 2 Pagaram

2005-2010 : SD N 7 Pagaram

2010-2013 : SMP N 1 Pagaram

2013-2016 : SMA N 1 Pagaram

2016-2020 : STIK Bina Husada Palembang

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Kupersembahkan kepada :

Ayahanda dan Ibunda tercinta yang senantiasa mendoakanku
serta mengharapkan keberhasilanku,
Drs. Surlan (Alm) dan Rohayu, S.Pd.sd

Motto:

Ya Tuhanku, tetapkanlah hatiku untuk mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku serta kukerjakan amalan shalihku yang Engkau sukai dan masukkanlah aku dengan rahmat-Mu ke dalam hamba-hamba-Mu yang shalih-shalih (QS. An Naml : 19).

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Endah Widya Purnamasari, SKM, M.Kes sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Amar Muntaha, SKM, M.Kes selaku Ketua STIK Bina Husada, Ibu Maria Ulfah, SKM, MPH selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi penulisan skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada ibu Dr. Iche Andriyani Liberty, SKM, M.Kes dan bapak Martawan Madari, SKM, MKM selaku penguji dalam penyusunan skripsi, dan ibu Dewi Sayati, SE, M.Kes selaku pembimbing akademik selama mengikuti pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempurnaan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan dan bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, 29 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR DIAGRAM	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	6
1.2.1 Pertanyaan Umum	6
1.2.2 Pertanyaan Khusus	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.1 Tujuan Khusus	7
BAB II METODE PENELITIAN	
2.1 Metode Pencarian.....	9
2.1.1 Sumber Pencarian	9
2.1.2 Strategi Pencarian	9
2.2 Seleksi Studi	9
2.2.1 Strategi Seleksi Studi	9
2.2.2 Kriteria Inklusi	11
2.2.3 Kriteria Eksklusi.....	11
2.3 Kriteria Kualitas Studi	12
2.4 Ekstraksi Data	12

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	
3.1 Hasil	14
3.1.1 Karakteristik Studi	14
3.1.2 Hasil Lain Berdasarkan Item Tujuan Penelitian	17
3.2 Pembahasan.....	18
BAB IV KESIMPULAN	23
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
2.1 Strategi Pencarian	9
2.2 Kriteria Inklusi	11
2.3 Kriteria Kualitas Studi	12
2.4 Ekstraksi Data	13
3.1 Karakteristik Artikel	15

DAFTAR DIAGRAM

Nomor Diagram	Halaman
2.1 Diagram Alur Prisma (2009)	10

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran

1. Hasil ceklist penilai bias STROBE sampel jurnal 1
2. Hasil ceklist penilai bias STROBE sampel jurnal 2
3. Hasil ceklist penilai bias STROBE sampel jurnal 3
4. Jurnal 1 “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar”
5. Jurnal 2 “Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom”
6. Jurnal 3 “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah di Indonesia dalam hal ini diwakilkan oleh Kementerian Kesehatan mempunyai program kesehatan yaitu diadakannya Posyandu rutin yang beraktivitas hingga di ruang lingkup desa yang memberikan pelayanan kesehatan bagi anak - anak dan juga para lansia. Posyandu atau Pos Layanan Terpadu memiliki peran yang sangat penting untuk pengawasan pertumbuhan dan juga perkembangan buah hati, terutama bagi anak yang masih berusia di bawah 3 tahun.

Pada 3 tahun pertamanya anak berada dalam periode pertumbuhan emas. Periode yang paling penting terutama untuk pertumbuhan intelektual, mental, fisik, dan juga pertumbuhan dan perkembangan emosional anak. Faktor pendukung pertumbuhan buah hati yang baik adalah asupan gizi yang cukup, menjaga kebersihan, dan juga tak lupa mendapatkan *imunisasi*. Selain itu pemberian vitamin A juga penting yang ditambah dengan pelayanan kesehatan yang bermutu.

Selain merupakan masa keemasan dalam sejarah pertumbuhan dan perkembangan balita. Periode usia anak 3 tahun juga memiliki risiko yang cukup besar. Risiko - risiko yang membayangi antara lain adalah risiko kekurangan gizi, risiko terkena penyakit, hingga risiko kekurangan kasih sayang.

Jika risiko ini tidak diatasi dan juga diawasi dengan benar bisa memberikan dampak buruk yang terbawa hingga seumur hidupnya. Dengan diadakannya Posyandu secara rutin maka dapat menjadi salah satu upaya untuk melakukan pemantauan terhadap tumbuh kembang anak di periode usia 0 hingga 3 tahun. (Kementerian Kesehatan, 2018)

Menurut Menteri Kesehatan, gizi buruk yang terjadi di Indonesia bukan hanya gizi kurang saja tapi juga gizi lebih. Maka itu, Kunci terlaksana secara suksesnya upaya perbaikan gizi merupakan upaya memperkuat posyandu di seluruh Indonesia. Tujuan Posyandu sangat mulia yakni fokus melayani ibu dan anak serta mensejahterakan kesehatan masyarakat dengan program dan pelayanan terpadu.

Berbagai kegiatan dirumuskan oleh Posyandu demi mencapai tujuan posyandu yang telah dirumuskan. Perbaikan gizi, pemantauan kesehatan, imunisasi, memantau pertumbuhan dan perkembangan balita serta pencegahan dan penanggulangan diare merupakan manfaat Posyandu. (Anonim, 2016)

Balita merupakan aset utama yang menentukan perkembangan suatu bangsa. Balita yang sehat akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, berprestasi, dan produktif, sedangkan balita yang mengalami masalah kesehatan selain akan menurunkan produktifitas pada masa selanjutnya juga akan menjadi beban negara. Usia balita sebagai tahapan perkembangan anak yang rentan terhadap berbagai serangan penyakit, termasuk penyakit kronis yang disebabkan kekurangan asupan zat gizi. *Stunting* adalah masalah gizi kronis pada balita yang sering terjadi

ditandai dengan tinggi badan yang lebih pendek dibandingkan dengan anak seusianya.

Gangguan pertumbuhan yang disebabkan karena adanya ketidakcukupan asupan zat gizi kronis atau penyakit infeksi kronis maupun berulang biasa ialah suatu kelainan pada anak yang disebut *Stunting* (pendek). Berdasarkan data Riset Kesehatan Dasar 2018, prevalensi *stunting* pada balita di Indonesia sebesar 30,8 %, angka tersebut menurun dari tahun 2013 yaitu 37,2 %. Dampak buruk akibat *stunting* jika tidak segera diatasi adalah gangguan pertumbuhan fisik, gangguan metabolisme tubuh, imunitas rendah, serta terganggunya perkembangan otak. Hal tersebut akan berdampak panjang yaitu kemampuan kognitif dan prestasi belajar rendah, serta berisiko mengalami penyakit degeneratif seperti diabetes dan penyakit kardiovaskuler.

Upaya pencegahan *stunting* perlu ditingkatkan untuk menurunkan angka kejadian *stunting* dan mencegah terjadinya dampak yang ditimbulkan. Peran orang tua sangat penting yaitu dengan memberikan ASI eksklusif, MPASI yang tepat, dan menjaga hygiene sanitasi agar sejak dini balita mendapatkan asupan gizi yang cukup dan terhindar dari penyakit infeksi. Sedangkan peran tenaga kesehatan juga tidak kalah penting seperti bidan desa dan kader posyandu yaitu mengingatkan dan menyadarkan orang tua untuk melakukan hal tersebut, sosialisasi edukasi gizi kesehatan kepada ibu hamil dan orang tua balita, memantau pertumbuhan bayi balita setiap bulan di posyandu. Upaya mendeteksi dini kejadian *stunting* agar dapat segera

mendapatkan penanganan untuk menunjang tinggi badan optimal merupakan pemantauan tinggi badan balita menurut umur.

Warga masyarakat yang dilibatkan puskesmas untuk mengelola posyandu secara sukarela biasa disebut kader posyandu. Mereka merupakan pilar utama dan garis pertahanan terdepan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat karena merekalah yang paling memahami karakteristik masyarakat di wilayahnya. Tugas kader di posyandu adalah 5 meja yaitu pendaftaran, pengukuran tinggi badan dan berat badan, pencatatan, penyuluhan gizi, dan pelayanan kesehatan. Tugas meja ke-2 dan ke-3 ini penting dalam menentukan bagaimana status gizi bayi balita terutama status tinggi badan menurut umur untuk mendeteksi kejadian *stunting*.

Tidak sampai di situ saja. Kader juga mengingatkan masyarakat jadwal posyandu, menghimbau ibu hamil dan orang tua balita agar datang ke posyandu untuk memantau status gizi dan kesehatan. Jika ditemukan balita yang mengalami masalah gizi termasuk *stunting*, kader akan melaporkan kepada bidan desa dan merujuk kepada puskesmas agar mendapatkan penanganan. Penyaluran PMT (Pemberian Makanan Tambahan) dari puskesmas kepada balita gizi kurang ataupun *stunting* juga merupakan tugas kader. *Stunting* dapat dicegah dengan memenuhi asupan gizi seimbang ibu sejak masa pra konsepsi (pembuahan) hingga masa 1000 HPK (Hari Pertama Kehidupan) yaitu bayi usia 2 tahun. Kader posyandu mengedukasi remaja dan wanita usia subur untuk menjaga pola makan seimbang agar tidak mengalami KEK (kekurangan energi kronis) dan anemia. Dimana wanita yang mengalami KEK dan anemia jika hamil akan melahirkan bayi dengan berat badan

lahir rendah (BBLR) dan panjang bayi pendek. Jika tidak ditangani secara tepat bayi tersebut akan tumbuh menjadi anak *stunting*. (Purbowati, 2019)

Motivasi adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang untuk bertingkah laku dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan. Kinerja kader dapat dilihat dari strata Posyandu yang telah dicapai, untuk meningkatkan kinerja kader maka kemampuan kader harus terus dikembangkan.

Karena kader posyandu hanya warga yang dengan sukarela bersedia mengabdikan dirinya kepada masyarakat terutama di bidang kesehatan. Karena itu perlu ditingkatkan lagi motivasi kader posyandu agar kader termotivasi untuk mengikuti kegiatan penyuluhan dan pelatihan mengenai kegiatan posyandu untuk selanjutnya mampu menentukan status gizi balita secara tepat dan memberikan laporan yang aktual dan akurat pada pihak puskesmas.

Peningkatan kinerja kader posyandu dipengaruhi motivasi. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih banyak kader yang kurang termotivasi dalam kegiatan Posyandu. Persentase kader aktif secara nasional adalah 69,2% dan angka *drop out* kader sekitar 30,8%. Keberhasilan Posyandu salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kader, dengan motivasi yang tinggi dalam kegiatan Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu. (Hariani & Ramlah, 2017)

Mengingat begitu pentingnya peran kader dalam kegiatan Posyandu maka motivasi kader akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja kader posyandu tersebut. Manuskrip *Systematic Review* ini akan mencoba membahas

keterkaitan satu artikel dengan artikel lainnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu. Oleh karena itu perlu untuk dilakukan rangkuman literatur yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Pertanyaan Umum

Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?

1.2.2 Pertanyaan Khusus

1. Apa sajakah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu ?
2. Apa jenis dari topik penelitian yang terpilih dari penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?
3. Apa jenis kumpulan data yang paling sering digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?
4. Apa jenis metode yang digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?
5. Apa jenis metode yang paling sering digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?
6. Manakah metode yang tampil terbaik saat digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?
7. Apa jenis perbaikan metode yang lebih sesuai diusulkan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?

8. Apa jenis kerangka kerja yang diusulkan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu.
2. Mengidentifikasi jenis dari topik penelitian yang terpilih dari penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.
3. Mengidentifikasi jenis kumpulan data yang paling sering digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.
4. Mengidentifikasi jenis metode yang digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.
5. Mengidentifikasi jenis metode yang paling sering digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.
6. Mengidentifikasi metode yang tampil terbaik saat digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.
7. Mengidentifikasi jenis perbaikan yang lebih sesuai diusulkan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.

8. Mengidentifikasi jenis kerangka kerja yang diusulkan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Metode Pencarian

2.1.1 Sumber pencarian

Untuk mengidentifikasi studi yang relevan, pencarian melalui 3 database yaitu Sinta Ristekbrin, Garuda Ristekbrin dan Google Scholar dengan syarat jurnal terindeks SINTA.

2.1.2 Strategi pencarian

Pencarian literatur menggunakan pendekatan PICO berdasarkan kata kunci sebagai berikut :

Tabel 2.1

Population (Populasi)	Intervention (Intervensi)	Comparison (Perbandingan)	Outcomes (Hasil)
Konsep Utama	Konsep Utama	Konsep Utama	Konsep Utama
Kader Posyandu	Motivasi		Kinerja Kader Posyandu
Sinonim/Istilah Pencarian	Sinonim/Istilah Pencarian	Sinonim/Istilah Pencarian	Sinonim/Istilah Pencarian
Kader Kesehatan			

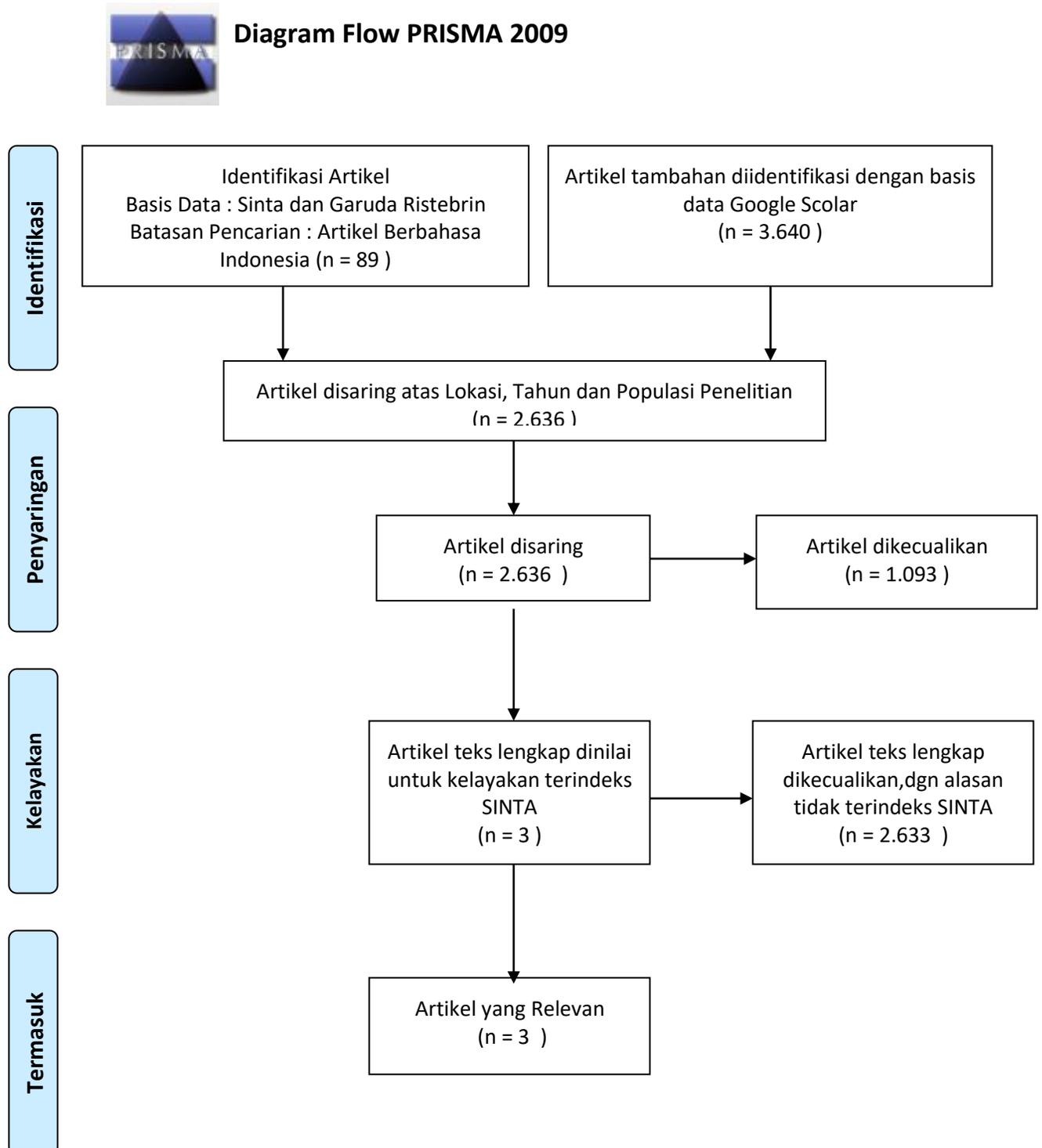
2.2 Seleksi Studi

2.2.1 Strategi seleksi studi

Seleksi Studi berpedoman pada Diagram PRISMA (2009) yang alurnya dapat dilihat pada Bagan 2.1

Diagram 2.1

Diagram Alur PRISMA (2009)



Berdasarkan hasil pencarian didapatkan sebanyak 3.729 artikel yang dianggap sesuai dengan kata kunci kemudian dijadikan satu lalu dilakukan *screening* pada abstrak dan judul artikel yang didapat dengan mengecualikan 1.063 karena tidak sesuai dengan lokasi penelitian, tahun yang terdapat di kriteria inklusi dan populasi penelitian. Setelah dilakukan *screening* didapatkan ada 2.636 artikel yang sesuai, dari 2.636 artikel ini kemudian di *screening* berdasarkan kelayakannya yaitu artikel terindeks SINTA didapatkan 3 artikel yang relevan untuk selanjutnya dilakukan *review*.

2.2.2 Kriteria inklusi

Kriteria inklusi studi ditetapkan berdasarkan item PICOS

Tabel 2.2

Participant/Population (Populasi)	Kader Posyandu di Indonesia ; Studi yang berfokus pada populasi kader posyandu balita
Intervention (Intervensi)	Motivasi
Comparison (Perbandingan)	
Outcomes (Hasil)	Kinerja Kader Posyandu
Study Design	<i>Cross Sectional</i>

2.2.3 Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah artikel yang abstrak, artikel yang tidak menggunakan bahasa Indonesia dan artikel yang ditampilkan tidak *full text*.

2.3 Kriteria Kualitas Studi

Tabel 2.3

Pencarian Literatur	Dipublikasikan hanya dari jurnal terindeks SINTA
Batas Pencarian	2015-2020
Skrining/Penyaringan	<i>Full teks</i> dengan 2 penulis/peninjau
Abstraksi Data	Satu orang mengabstraksi data sementara yang lain memverifikasi
Risiko Penilaian Bias	Satu orang menilai sementara yang lain memverifikasi
Apakah dua penulis akan secara mandiri menilai studi	Ya
Proses penilaian	Full teks
Bagaimana perbedaan pendapat akan dikelola	Perbedaan pendapat akan dikelola oleh dosen pembimbing
Alat Penilai Risiko Bias/Alat Penilai Kualitas Studi	<i>STROBE Checklist Cross Sectional</i>

2.4 Ekstraksi Data

Data studi akan diekstraksi menggunakan format standar dan dimasukkan ke dalam tabel. Data akan diekstraksi oleh satu reviewer dan diperiksa keakuratan dan kelengkapannya oleh reviewer kedua. Data yang diekstraksi meliputi :

- a. Info Umum : Nama Penulis, Tahun Publikasi, Judul
- b. Khusus : Kriteria inklusi

Tabel 2.4

Karakteristik Artikel Tinjauan Sistematis Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu

No	Penulis/Tahun	Judul	Sampel	Metode	Hasil
1					
2					
3					

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Karakteristik studi

Karakteristik studi berisi tentang :

- a. Info Umum : Nama Penulis, Tahun Publikasi, Judul
- b. Khusus : Kriteria inklusi

Karakteristik artikel yang didapatkan dari proses ekstraksi data dapat dilihat pada table 3.1

Tabel 3.1

Karakteristik Artikel Tinjauan Sistematis Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu

No	Penulis/Tahun	Judul	Sampel	Metode	Hasil
1	Hariani & Ramlah (2017)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar : http://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/jikm/article/view/289/276	53	Cross sectional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = 1,000 > $\alpha=0,05$ 2. Ada hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = 0,005 < $\alpha=0,05$ 3. Ada hubungan antara hubungan kerja dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = 0,005 < $\alpha=0,05$ 4. Ada hubungan prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = 0,031 < $\alpha=0,05$

2	Yeni Rahmah Husniyawati & Ratna Dwi Wulandari (2016)	Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom : https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/3180/2323	77	Cross sectional	Mayoritas kinerja kader tergolong baik. Motivasi kader sebagian besar termasuk tinggi. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dengan nilai komponen motivasi yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi yang tinggi. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu.
3	Mario Esau Katuuk & Hendro Bidjuni (2017)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro : http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1458940	49	Cross sectional	Motivasi kerja kader Posyandu balita sebagian besar kurang baik, Kinerja kader Posyandu balita sebagian besar kurang baik, Terdapat hubungan antara Motivasi kerja kader posyandu dengan kinerja kader.

3.1.2 Hasil lain berdasarkan item tujuan penelitian

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu berdasarkan dari jurnal yang *direview* adalah tanggung jawab, insentif, hubungan kerja, prosedur kerja dan Motivasi.

Setelah *direview* jenis dari jurnal yang terpilih yaitu dengan judul “Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom” yang ditulis oleh Yeni Rahmah Husniyawati & Ratna Dwi Wulandari (2016) adalah Observasional analitik. Kumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian ini yaitu populasi dan sampel kader posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas. Jenis metode yang digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu yaitu kuantitatif, observasional analitik dan survey analitik dengan desain *study cross sectional*. Jenis penelitian yang paling sering digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu yaitu analitik dengan desain *study cross sectional*.

Metode yang tampil terbaik saat digunakan untuk penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu yaitu metode observasional analitik dengan desain *study cross sectional*. Jenis perbaikan metode yang lebih sesuai diusulkan untuk penelitian dengan topik ini adalah dengan metode analitik serta jenis kerangka kerja yang diusulkan untuk penelitian ini adalah desain *study cross sectional*.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis artikel didapatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu. Jika motivasi kader cukup dan baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja kader posyandu serta sebaliknya jika motivasi kader kurang ataupun tidak cukup baik maka akan berpengaruh kurang baik juga terhadap kinerja kader posyandu.

Penelitian Hariani dan Ramlah (2017) mendapatkan bahwa tidak ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = $1,000 > \alpha = 0,05$, ada hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = $0,005 < \alpha = 0,05$, ada hubungan antara hubungan kerja dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = $0,005 < \alpha = 0,05$ serta ada hubungan prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu dengan nilai (p value) = $0,031 < \alpha = 0,05$. (Hariani dan Ramlah, 2017)

Pada penelitian Yeni Rahmah Husniyawati dan Ratna Dwi Wulandari (2016) ditemukan bahwa mayoritas kinerja kader tergolong baik. Motivasi kader sebagian besar termasuk tinggi. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dengan nilai komponen motivasi yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi yang tinggi. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu. (Yeni Rahmah Husniyawati dan Ratna Dwi Wulandari, 2016)

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mario Esau Katuuk dan Hendro Bidjuni (2017) menemukan hasil bahwa motivasi kerja kader Posyandu balita sebagian besar kurang baik, Kinerja kader Posyandu balita sebagian besar kurang baik, Terdapat hubungan antara Motivasi kerja kader posyandu dengan kinerja kader.

Berdasarkan uraian artikel diatas menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu balita. Selain daripada itu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam artikel yang *direview* ada 4 yaitu tanggung jawab, insentif, hubungan kerja, serta prosedur kerja. Setelah dilakukan *review* dari 3 artikel didapatkan 1 artikel yang paling sesuai dengan topik manuskrip *systematic review* ini yaitu jurnal kedua dengan judul “Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom” yang mempunyai jenis penelitian observasional analitik. Studi ini memfokuskan pada tujuan untuk memperoleh penjelasan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader Posyandu dalam hal ini diambil faktor motivasi.

Dari 3 artikel yang *direview* didapatkan kumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian ini adalah kader posyandu balita di wilayah kerja puskesmas, untuk penelitian dengan topik pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu ini pengumpulan datanya memang paling sering digunakan sumber dari kader posyandu itu sendiri sebagai sumber data utama. Kebanyakan jenis metode yang digunakan untuk meneliti topik ini yaitu analitik. Suatu metode untuk melakukan analisis secara logis untuk menemukan dan memahami pola historis dari fenomena yang ada.

Cross sectional menjadi satu – satunya jenis desain studi yang digunakan oleh 3 artikel penelitian dalam manuskrip *systematic review* ini. Desain studi yang mengamati data – data populasi atau sampel satu kali saja pada saat yang sama. Jenis penelitian analitik dengan desain studi *cross sectional* menjadi metode yang tampil

terbaik saat digunakan untuk penelitian dengan topik pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu dari 3 artikel yang *direview*. Serta juga menjadi jenis perbaikan metode yang lebih sesuai diusulkan untuk penelitian dengan topik ini. Karena dari hasil penelitian yang terlihat, yaitu dapat menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan dengan memuaskan.

Secara konseptual motivasi terbagi menjadi 2 jenis yaitu pertama adalah Motivasi Internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri setiap individu. Motivasi tersebut tumbuh dari dalam tanpa adanya pengaruh dari orang lain, kedua adalah Motivasi Eksternal. Kebalikannya dari motivasi internal, motivasi eksternal berasal dari luar individu itu sendiri. Artinya bahwa, motivasi ini timbul akibat adanya rangsangan atau pengaruh dari orang lain, maupun hal yang berasal dari luar dirinya. (Putra, 2020)

Ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dan yang ia harapkan, dorongan menurut Hull dalam Dimiyati dan Mudjiono (2002) kebutuhan – kebutuhan organisme merupakan penyebab munculnya dorongan dan dorongan akan mengaktifkan tingkah laku mengembalikan keseimbangan fisiologis organisme dan yang terakhir adalah tujuan merupakan pemberi arah pada perilaku. Secara psikologis, tujuan merupakan titik akhir “sementara” pencapaian puncak kebutuhan. Jika tujuan tercapai maka kebutuhan terpenuhi untuk “sementara”. (Lisa, 2017)

Teori Dua Faktor *Herzberg* atau sering disebut juga dengan Teori *Motivator-Hygiene* yang ditulis Budi Kho adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Psikolog Amerika Serikat yang bernama *Frederick Herzberg* pada tahun 1959 mengenai variabel – variabel yang dianggap diinginkan untuk mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari. Dikatakan sebagai Teori Dua Faktor karena pada teori ini pada dasarnya terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah Faktor *Motivator* dan Faktor *Hygiene*.

Teori Dua Faktor *Herzberg* ini didapat dari hasil penelitian terhadap 203 orang teknisi dan akuntan di *Pittsburgh*, Amerika Serikat. Di penelitian ini, para teknisi dan akuntan diminta untuk berbagi pengalaman mengenai perasaan “Sangat Baik” dan “Sangat Buruk” mereka pada saat berkerja. *Herzbergh* kemudian menyimpulkan bahwa ada dua kondisi kerja yang tidak saling tergantung yang mempengaruhi perilaku secara berbeda.

Berdasarkan penelitiannya ini, *Herzbergh* kemudian mengembangkan teori bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada 2 jenis faktor yaitu Faktor Kepuasan (Faktor *Motivator* atau Pemuas) dan Faktor Ketidakpuasaan (Faktor *Hygiene* atau Ketidakpuasaan) yang kita kenal sebagai Teori Dua Faktor *Herzberg*. (Budi Kho, 2020)

Motivasi juga mempunyai teori-teori yang melatarbelakanginya. Ada beberapa motivasi yang terkenal ditulis oleh Putra yaitu Teori *Maslow* beranggapan bahwa individu akan mempunyai perilaku untuk mendorong kehidupannya, dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidup. Individu cenderung akan berusaha untuk

memenuhi kebutuhan pertamanya. Kemudian ia akan memenuhi kebutuhan kedua, ketiga dan seterusnya. Hal tersebut akan terus terjadi, untuk memenuhi prioritas – prioritas dalam hidupnya.

Teori keadilan, *Adam Smith* mengemukakan bahwa dalam teori temuannya ini terdapat 4 komponen utama, yaitu *outcome*, *input*, *equity in equity* dan *Comparison Person*. *Outcome* berarti segala sesuatu yang menghasilkan, contohnya adalah upah, bonus atau pun promosi jabatan. Maka, biasanya seseorang akan termotivasi untuk mendapatkan *outcome* tersebut. *Input* adalah sebuah penghargaan yang didapatkan untuk menunjang kinerjanya. Sementara *equity in equity* adalah perbandingan antara *input* dan *outcome* karyawan satu dengan lainnya. Terakhir yaitu *comparison person* adalah kesempatan seorang individu dalam menjadi seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi tertentu.

Teori Harapan dikembangkan berdasarkan harapan – harapan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya. Sehingga, individu yang memiliki harapan pasti akan bekerja keras untuk mewujudkannya.

Teori yang ditemukan dan dikembangkan oleh Hasibuan adalah Teori Motivasi Prestasi. Ia mengemukakan bahwa di dalam diri seorang karyawan pastilah memiliki energi potensial – potensial. Energi potensial tersebut dapat dikeluarkan oleh setiap individu, berdasarkan besarnya dorongan yang ada di dalam dirinya. Sehingga, energi tersebut dapat menghasilkan harapan, prestasi juga keberhasilan dalam menjalani pekerjaan. (Putra, 2020)

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis artikel didapatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu. Jika motivasi kader cukup dan baik maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja kader posyandu serta sebaliknya jika motivasi kader kurang ataupun tidak cukup baik maka akan berpengaruh kurang baik juga terhadap kinerja kader posyandu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam artikel yang *direview* ada 4 yaitu tanggung jawab, insentif, hubungan kerja, serta prosedur kerja.

1 artikel yang paling sesuai dengan topik manuskrip *systematic review* ini yaitu jurnal kedua dengan judul “Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom” yang mempunyai jenis penelitian observasional analitik. Kumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian ini adalah kader posyandu balita di wilayah kerja puskesmas sebagai sumber data utama. Kebanyakan jenis metode yang digunakan untuk meneliti topik ini yaitu analitik.

Cross sectional menjadi satu – satunya jenis desain studi yang digunakan oleh 3 artikel penelitian dalam manuskrip *systematic review* ini. Jenis penelitian analitik dengan desain studi *cross sectional* menjadi metode yang tampil terbaik saat digunakan untuk penelitian dengan topik pengaruh motivasi terhadap kinerja kader

posyandu juga menjadi jenis perbaikan metode yang lebih sesuai diusulkan. Karena dari hasil penelitian yang terlihat, yaitu dapat menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan dengan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Female Radio.co.id. 2016.
Peran Posyandu Untuk Gizi Indonesia. (Online).
(https://femaleradio.co.id/female-info/female-lifestyle/5435-peran-posyandu-untuk-gizi-indonesia#s5_scrolltop, diakses 17 Januari 2016).
- Hariani & Ramlah .2017.
Hubungan Motivasi dengan kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Kesehatan Masyarakat : Sulawesi Barat.
- Husniyawati, Yeni Rahmah & Wulandari, Ratna Dwi. 2016.
Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia : Surabaya.
- Katuuk, Mario Esau & Bidjuni, Hendro. 2017.
Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. Jurnal Keperawatan : Manado.
- Kementerian Kesehatan.go.id. 2018.
Pentingnya Peran Posyandu Bagi Buah Hati. (Online).
(<http://promkes.kemkes.go.id/?p=8960>, diakses 18 Juli 2018).
- Kho, Budi. 2020.
Teori Dua Faktor Herzberg (Teori Motivator-Hygiene). (Online).
(<https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/>, diakses 12 Februari 2020).
- Lisa. 2017.
Tolong Jelaskan Secara Rinci Komponen Utama Motivasi Tugas Kurikulum. (Online). (<https://brainly.co.id/tugas/13274895>, diakses 18 November 2017).
- Purbowati, S.Gz., M.Gizi. 2019.
Peran Kader Posyandu Penting dalam Mencegah Stunting. (Online).
(<https://ungarannews.com/2019/11/14/peran-kader-posyandu-penting-dalam-mencegah-stunting/>, diakses 14 November 2019).
- Putra. 2020.
Pengertian Motivasi: Fungsi, Tujuan, dan Jenis - Jenis Teori Motivasi. (Online).(<https://salamadian.com/pengertia-motivasi/>, diakses 6 Februari 2020).

LAMPIRAN

Jurnal 1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo
Kabupaten Polewali Mandar (Hariani & Ramlah (2017))

<http://journal.lppm.unasman.ac.id/index.php/jikm/article/view/289/276>

STROBE Statement—Checklist of items that should be included in reports of *cross-sectional studies*

	Item No	Recommendation	Page No
Title and abstract	1	(a) Indicate the study's design with a commonly used term in the title or the abstract	√
		(b) Provide in the abstract an informative and balanced summary of what was done and what was found	√
Introduction			
Background/rationale	2	Explain the scientific background and rationale for the investigation being reported	√
Objectives	3	State specific objectives, including any prespecified hypotheses	√
Methods			
Study design	4	Present key elements of study design early in the paper	√
Setting	5	Describe the setting, locations, and relevant dates, including periods of recruitment, exposure, follow-up, and data collection	√
Participants	6	(a) Give the eligibility criteria, and the sources and methods of selection of participants	√

Variables	7	Clearly define all outcomes, exposures, predictors, potential confounders, and effect modifiers. Give diagnostic criteria, if applicable	√
Data sources/ measurement	8*	For each variable of interest, give sources of data and details of methods of assessment (measurement). Describe comparability of assessment methods if there is more than one group	√
Bias	9	Describe any efforts to address potential sources of bias	√
Study size	10	Explain how the study size was arrived at	
Quantitative variables	11	Explain how quantitative variables were handled in the analyses. If applicable, describe which groupings were chosen and why	√
Statistical methods	12	(a) Describe all statistical methods, including those used to control for confounding	
		(b) Describe any methods used to examine subgroups and interactions	√
		(c) Explain how missing data were addressed	
		(d) If applicable, describe analytical methods taking account of sampling strategy	
		(e) Describe any sensitivity analyses	
Results			
Participants	13*	(a) Report numbers of individuals at each stage of study—eg numbers potentially eligible, examined for eligibility, confirmed eligible, included in the study, completing follow-up, and analysed	√

		(b) Give reasons for non-participation at each stage	
		(c) Consider use of a flow diagram	
Descriptive data	14*	(a) Give characteristics of study participants (eg demographic, clinical, social) and information on exposures and potential confounders	√
		(b) Indicate number of participants with missing data for each variable of interest	
Outcome data	15*	Report numbers of outcome events or summary measures	√
Main results	16	(a) Give unadjusted estimates and, if applicable, confounder-adjusted estimates and their precision (eg, 95% confidence interval). Make clear which confounders were adjusted for and why they were included	√
		(b) Report category boundaries when continuous variables were categorized	
		(c) If relevant, consider translating estimates of relative risk into absolute risk for a meaningful time period	
Other analyses	17	Report other analyses done—eg analyses of subgroups and interactions, and sensitivity analyses	
Discussion			
Key results	18	Summarise key results with reference to study objectives	√
Limitations	19	Discuss limitations of the study, taking into account sources of potential bias or imprecision. Discuss both direction and magnitude of any potential bias	√
Interpretation	20	Give a cautious overall interpretation of results considering objectives, limitations, multiplicity of analyses, results from	√

		similar studies, and other relevant evidence	
Generalisability	21	Discuss the generalisability (external validity) of the study results	√
Other information			
Funding	22	Give the source of funding and the role of the funders for the present study and, if applicable, for the original study on which the present article is based	

*Give information separately for exposed and unexposed groups.

Note: An Explanation and Elaboration article discusses each checklist item and gives methodological background and published examples of transparent reporting. The STROBE checklist is best used in conjunction with this article (freely available on the Web sites of PLoS Medicine at <http://www.plosmedicine.org/>, Annals of Internal Medicine at <http://www.annals.org/>, and Epidemiology at <http://www.epidem.com/>). Information on the STROBE Initiative is available at www.strobe-statement.org.

Jurnal 2 Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom (Yeni Rahmah Husniyawati & Ratna Dwi Wulandari (2016))

<https://e-journal.unair.ac.id/JAKI/article/view/3180/2323>

STROBE Statement—Checklist of items that should be included in reports of *cross-sectional studies*

	Item No	Recommendation	Page No
Title and abstract	1	(a) Indicate the study's design with a commonly used term in the title or the abstract	√
		(b) Provide in the abstract an informative and balanced summary of what was done and what was found	√
Introduction			
Background/rationale	2	Explain the scientific background and rationale for the investigation being reported	√
Objectives	3	State specific objectives, including any prespecified hypotheses	√
Methods			
Study design	4	Present key elements of study design early in the paper	√
Setting	5	Describe the setting, locations, and relevant dates, including periods of recruitment, exposure, follow-up, and data collection	√
Participants	6	(a) Give the eligibility criteria, and the sources and methods of selection of participants	√
Variables	7	Clearly define all outcomes, exposures, predictors, potential confounders, and effect modifiers. Give diagnostic criteria, if applicable	√

Data sources/ measurement	8*	For each variable of interest, give sources of data and details of methods of assessment (measurement). Describe comparability of assessment methods if there is more than one group	√
Bias	9	Describe any efforts to address potential sources of bias	√
Study size	10	Explain how the study size was arrived at	
Quantitative variables	11	Explain how quantitative variables were handled in the analyses. If applicable, describe which groupings were chosen and why	√
Statistical methods	12	(a) Describe all statistical methods, including those used to control for confounding	√
		(b) Describe any methods used to examine subgroups and interactions	√
		(c) Explain how missing data were addressed	
		(d) If applicable, describe analytical methods taking account of sampling strategy	√
		(e) Describe any sensitivity analyses	√
Results			
Participants	13*	(a) Report numbers of individuals at each stage of study—eg numbers potentially eligible, examined for eligibility, confirmed eligible, included in the study, completing follow-up, and analysed	√
		(b) Give reasons for non-participation at each stage	
		(c) Consider use of a flow diagram	

Descriptive data	14*	(a) Give characteristics of study participants (eg demographic, clinical, social) and information on exposures and potential confounders	√
		(b) Indicate number of participants with missing data for each variable of interest	
Outcome data	15*	Report numbers of outcome events or summary measures	√
Main results	16	(a) Give unadjusted estimates and, if applicable, confounder-adjusted estimates and their precision (eg, 95% confidence interval). Make clear which confounders were adjusted for and why they were included	√
		(b) Report category boundaries when continuous variables were categorized	√
		(c) If relevant, consider translating estimates of relative risk into absolute risk for a meaningful time period	
Other analyses	17	Report other analyses done—eg analyses of subgroups and interactions, and sensitivity analyses	
Discussion			
Key results	18	Summarise key results with reference to study objectives	√
Limitations	19	Discuss limitations of the study, taking into account sources of potential bias or imprecision. Discuss both direction and magnitude of any potential bias	√
Interpretation	20	Give a cautious overall interpretation of results considering objectives, limitations, multiplicity of analyses, results from similar studies, and other relevant evidence	√
Generalisability	21	Discuss the generalisability (external validity) of the study results	√
Other information			

Funding	22 Give the source of funding and the role of the funders for the present study and, if applicable, for the original study on which the present article is based
---------	--

*Give information separately for exposed and unexposed groups.

Note: An Explanation and Elaboration article discusses each checklist item and gives methodological background and published examples of transparent reporting. The STROBE checklist is best used in conjunction with this article (freely available on the Web sites of PLoS Medicine at <http://www.plosmedicine.org/>, Annals of Internal Medicine at <http://www.annals.org/>, and Epidemiology at <http://www.epidem.com/>). Information on the STROBE Initiative is available at www.strobe-statement.org.

Jurnal 3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro (Mario Esau Katuuk & Hendro Bidjuni (2017))

<http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1458940>

STROBE Statement—Checklist of items that should be included in reports of *cross-sectional studies*

	Item No	Recommendation	Page No
Title and abstract	1	(a) Indicate the study's design with a commonly used term in the title or the abstract	√
		(b) Provide in the abstract an informative and balanced summary of what was done and what was found	
Introduction			
Background/rationale	2	Explain the scientific background and rationale for the investigation being reported	√
Objectives	3	State specific objectives, including any prespecified hypotheses	√
Methods			
Study design	4	Present key elements of study design early in the paper	√
Setting	5	Describe the setting, locations, and relevant dates, including periods of recruitment, exposure, follow-up, and data collection	√
Participants	6	(a) Give the eligibility criteria, and the sources and methods of selection of participants	
Variables	7	Clearly define all outcomes, exposures, predictors, potential confounders, and effect modifiers. Give diagnostic criteria, if applicable	√

Data sources/ measurement	8*	For each variable of interest, give sources of data and details of methods of assessment (measurement). Describe comparability of assessment methods if there is more than one group	
Bias	9	Describe any efforts to address potential sources of bias	
Study size	10	Explain how the study size was arrived at	
Quantitative variables	11	Explain how quantitative variables were handled in the analyses. If applicable, describe which groupings were chosen and why	
Statistical methods	12	(a) Describe all statistical methods, including those used to control for confounding	
		(b) Describe any methods used to examine subgroups and interactions	√
		(c) Explain how missing data were addressed	
		(d) If applicable, describe analytical methods taking account of sampling strategy	√
		(e) Describe any sensitivity analyses	
Results			
Participants	13*	(a) Report numbers of individuals at each stage of study— eg numbers potentially eligible, examined for eligibility, confirmed eligible, included in the study, completing follow-up, and analysed	√
		(b) Give reasons for non-participation at each stage	
		(c) Consider use of a flow diagram	

Descriptive data	14*	(a) Give characteristics of study participants (eg demographic, clinical, social) and information on exposures and potential confounders	√
		(b) Indicate number of participants with missing data for each variable of interest	
Outcome data	15*	Report numbers of outcome events or summary measures	√
Main results	16	(a) Give unadjusted estimates and, if applicable, confounder-adjusted estimates and their precision (eg, 95% confidence interval). Make clear which confounders were adjusted for and why they were included	
		(b) Report category boundaries when continuous variables were categorized	
		(c) If relevant, consider translating estimates of relative risk into absolute risk for a meaningful time period	
Other analyses	17	Report other analyses done—eg analyses of subgroups and interactions, and sensitivity analyses	
Discussion			
Key results	18	Summarise key results with reference to study objectives	√
Limitations	19	Discuss limitations of the study, taking into account sources of potential bias or imprecision. Discuss both direction and magnitude of any potential bias	
Interpretation	20	Give a cautious overall interpretation of results considering objectives, limitations, multiplicity of analyses, results from similar studies, and other relevant evidence	√
Generalisability	21	Discuss the generalisability (external validity) of the study results	√
Other information			

Funding	22 Give the source of funding and the role of the funders for the present study and, if applicable, for the original study on which the present article is based
---------	--

*Give information separately for exposed and unexposed groups.

Note: An Explanation and Elaboration article discusses each checklist item and gives methodological background and published examples of transparent reporting. The STROBE checklist is best used in conjunction with this article (freely available on the Web sites of PLoS Medicine at <http://www.plosmedicine.org/>, Annals of Internal Medicine at <http://www.annals.org/>, and Epidemiology at <http://www.epidem.com/>). Information on the STROBE Initiative is available at www.strobe-statement.org.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar

Hariani ¹ Ramlah,SKM ²

Kampus Universitas Al Asyariah Mandar, Fakultas Kesehatan Masyarakat.
Jl. Budi Utomo No.2 Manding, Kecamatan Polewali, Kabupaten Polewali Mandar,
Provinsi Sulawesi Barat, Indonesia.
E-mail: Haryani23@yahoo.com

Abstrak

Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih banyak kader yang kurang termotivasi dalam kegiatan Posyandu. Persentase kader aktif secara nasional adalah 69,2% dan angka *drop out* kader sekitar 30,8%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain observasional (*cross sectional*). Populasi adalah seluruh kader Posyandu di Kecamatan Bulo sebanyak 53 kader dan sampel adalah *total sampling* sebanyak 53 kader. Variabel dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, insentif, hubungan kerja dan prosedur kerja kader Posyandu. Instrument yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi-square* dengan dengan $\alpha = 0,05$. Dari hasil analisis bivariat ada variabel berhubungan dan tidak berhubungan dengan kinerja kader Posyandu. Berdasarkan tanggung jawab diperoleh $p \text{ value} = 1,000 > \alpha = 0,05$, insentif diperoleh $p \text{ value} = 0,005 < \alpha = 0,05$, hubungan kerja diperoleh $p \text{ value} = 0,005 < \alpha = 0,05$ dan prosedur kerja diperoleh $p \text{ value} = 0,031 < \alpha = 0,05$. Disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader Posyandu dan terdapat hubungan insentif, hubungan kerja dan prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu. Posyandu yang ada didaerahnya karena Posyandu merupakan pelayanan dasar yang dapat mendeteksi penyakit balita serta ibu hamil secara cepat.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Kader Posyandu

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan visi misi presiden dan implementasi Nawa Cita yang kelima yaitu meningkatkan kualitas hidup manusia. Untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diselenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, dengan pendekatan *promotif, preventif, kuratif, rehabilitative*. Secara terpadu menyeluruh, dan berkesinambungan. (Moeloek Farid Nila. 2016)

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM) yang dikelola dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Upaya peningkatan peran dan fungsi Posyandu bukan semata-mata tanggung jawab pemerintah saja, namun semua komponen yang ada di

masyarakat, termasuk kader. Peran kader dalam penyelenggaraan Posyandu sangat besar karena selain sebagai pemberi informasi kesehatan kepada masyarakat juga sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke Posyandu dan melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat. (Nugraha Monica Xaveria, 2013)

Keberhasilan Posyandu salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kader, dengan motivasi yang tinggi dalam kegiatan Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih banyak kader yang kurang termotivasi dalam kegiatan Posyandu.

Kader Posyandu adalah anggota masyarakat yang dipilih dari dan oleh masyarakat, mau dan mampu bekerja bersama dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan secara sukarela. Persentase kader aktif secara nasional adalah 69,2 % dan angka *drop out* kader sekitar 30,8 %. Kader *drop out* adalah mekanisme yang alamiah karena pekerjaan yang didasari

sukarela tentu saja secara kesisteman tidak mempunyai ikatan yang kuat. Berbagai keterbatasan yang meliputi sumber daya, kemampuan dan keterampilan baik dari pihak puskesmas maupun para kader serta peran serta masyarakat merupakan hambatan pada kegiatan posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi kader dalam menjalankan kegiatan Posyandu masih kurang aktif dan tidak berjalan dengan baik. (Diviani Mera Gracetiara, 2015)

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan tanggal 14 September 2016 didapatkan bahwa Puskesmas Bulu terdapat 23 Posyandu sedangkan yang aktif hanya 6 Posyandu dengan jumlah kader 53. Dari hasil wawancara dengan koordinator bidan Kecamatan Bulu tidak semua kader aktif datang pada saat pelaksanaan posyandu terkadang hanya 2 kader yang datang pada kegiatan Posyandu, sehingga meja 1 dan meja 2 digabung jadi satu dan dijalankan oleh seorang kader, hal ini karena keterbatasan kader disebabkan adanya kader *drop out* karena lebih tertarik ditempat lain

yang memberikan keuntungan ekonomi serta kader juga sering mengurus kesibukannya seperti mengurus anak dan pergi ke acara pernikahan.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang mengkaji hubungan motivasi dengan kinerja kader Posyandu. Penelitian dilakukan pada tanggal 18-24 Desember 2017 di Kecamatan Bulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader Posyandu di Kecamatan Bulu yaitu sebanyak 53 kader. Sampel dalam penelitian adalah *total sampling*. Data dianalisis secara univariat yakni melihat tampilan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel, serta di analisis secara bivariat, untuk melihat hubungan antara variabel dengan menggunakan Uji Statistik yang akan digunakan Uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan (α) = 0,05.

HASIL

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

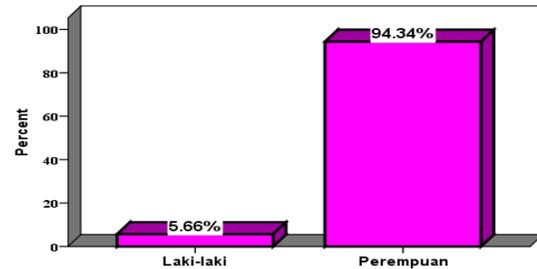
Kecamatan Bulo terletak di Kabupaten Polewali Mandar Sulawesi Barat, dan merupakan salah satu daerah yang struktur lokasi maupun wilayahnya berupa dataran tinggi atau pegunungan. Luas wilayah Kecamatan Bulo ± 229.15 KM², serta berjarak tempuh 50 KM dari Ibukota Kabupaten Polewali Mandar. Adapun Kecamatan Bulo terdiri dari 9 desa yaitu Kelurahan Bulo, Desa Pulliwa, Desa Ihing, Desa Karombang, Desa Sabura, Desa Sepporaki, Desa Daala Timur, Desa Batambanua, Desa Lenggo.

Batas-batas Kecamatan Bulo adalah sebagai berikut: Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Tubbi Taramanu, Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Matangnga, Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Mambi Kabupaten Mamasa, Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Mapilli.

Karakteristik Umum Responden

a. Jenis Kelamin

Gambar 1 Distribusi Responden

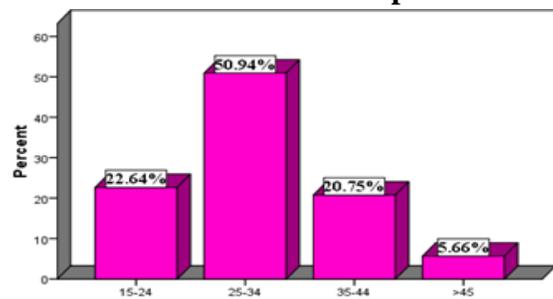


Sumber data: Primer,2016

Berdasarkan gambar karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 50 kader (94.34%) sedangkan laki-laki sebanyak 3 kader (5.66%).

b. Umur

Gambar 2 Distribusi Responden



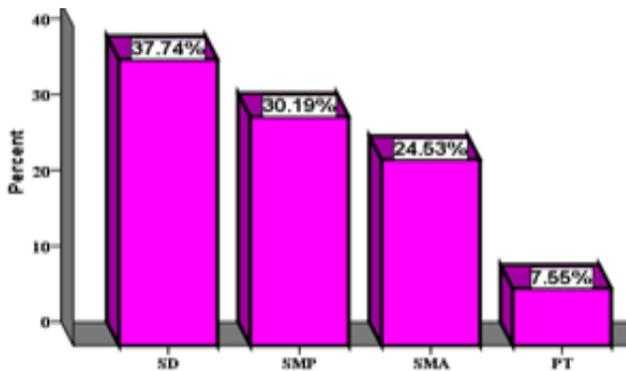
Sumber data: Primer,2016

Sedangkan proporsi umur responden berdasarkan gambar menunjukkan bahwa yang paling banyak yaitu umur 25-34 tahun sebanyak 27 kader (50.94%)

sedangkan umur yang paling sedikit yaitu umur >45 tahun yaitu 3 kader (5.66%).

c. Pendidikan

Gambar 3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan



Sumber data: Primer, 2016

Berdasarkan gambar proporsi pendidikan responden yang paling banyak yaitu SD sebanyak 20 kader (37.74%) sedangkan yang paling sedikit yaitu PT sebanyak 4 kader (7.55%).

Variabel yang diteliti

Berdasarkan penelitian diperoleh data hasil kuesioner responden tentang skor

tanggung jawab dengan kategori baik sebanyak 38 kader (71,1%) dan tanggung jawab kategori kurang baik sebanyak 15 kader (28,3%). Sedangkan variabel insentif diperoleh hasil bahwa responden yang puas dengan insentif yang diberikan sebanyak 30 kader (56,6%) sedang yang kurang puas dengan insentif yang diberikan sebanyak 23 kader (43,3%). Variabel hubungan kerja diperoleh hasil bahwa responden dengan hubungan kerja yang baik sebanyak 35 kader (66,0%) sedangkan responden yang hubungan kerja kurang baik sebanyak 18 kader (34,4%) dan untuk variabel prosedur kerja diperoleh hasil bahwa responden yang mengatakan prosedur kerja baik sebanyak 30 kader (56,6%) sedangkan yang mengatakan prosedur kerja kurang sebanyak 23 kader (34,4%).

Uji Statistik

1. Hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader Posyandu

Tabel 1: Hubungan Tanggung Jawab Dengan Kinerja Kader Posyandu

Tanggung Jawab	Kinerja Kader Posyandu				Total		P value
	Baik		Kurang		N	%	
	N	%	n	%	N	%	
Baik	29	54,7	11	20,8	40	75,5	1,000
Kurang	9	17,0	4	7,5	13	24,5	
Total	38	71,7	15	28,3	53	100	

Sumber data: Primer,2016

Hasil analisis antara tanggung jawab dengan kinerja kader menunjukkan nilai $p\text{-value} = 1,000$. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa

tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja pada kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar dengan $p\text{-value} > 0,05$.

2. Hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu

Tabel 2: Hubungan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu

Insentif	Kinerja Kader Posyandu				Total		P value
	Baik		Kurang		N	%	
	n	%	n	%	N	%	
Puas	27	50,9	13	24,5	40	75,5	0,005
Kurang Puas	3	5,7	10	18,9	13	24,5	
Total	30	56,6	23	43,4	53	100	

Sumber data: Primer,2016

Hasil analisis antara insentif dengan kinerja kader menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,005$. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan

antara insentif dengan kinerja pada kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar dengan $p\text{-value} < 0,05$.

3. Hubungan antara hubungan kerja dengan kinerja kader Posyandu

Tabel 3: Hubungan antara Hubungan Kerja Dengan Kinerja Kader Posyandu

Hubungan Kerja	Kinerja Kader Posyandu		Total	P value
	Baik	Kurang		

	N	%	n	%	N	%	
Baik	31	58,5	9	17,0	40	75,5	0,005
Kurang	4	7,5	9	17,0	13	24,5	
Total	35	66,0	18	34,0	53	100	

Sumber data: Primer,2016

Hasil analisis antara hubungan kerja dengan kinerja kader menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,005$. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan kerja dengan kinerja pada kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar dengan $p\text{ value} < 0,05$.

4. Hubungan prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu

Tabel 4: Hubungan Prosedur Kerja Dengan Kinerja Kader Posyandu

Prosedur Kerja	Kinerja Kader Posyandu				Total		P value
	Baik		Kurang		N	%	
	N	%	n	%			
Baik	26	49,1	14	26,4	40	75,5	0,031
Kurang	4	7,5	9	17,0	13	24,5	
Total	30	56,6	23	43,4	53	100	

Sumber data: Primer,2016

Hasil analisis antara prosedur kerja dengan kinerja kader menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,031$. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara prosedur kerja dengan kinerja pada kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar dengan $p\text{ value} < 0,05$.

PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader Posyandu disebabkan karena tanggung jawab yang mendukung kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali

Mandar masih jauh dari harapan hal ini terjadi akibat masih adanya beberapa Posyandu yang masih sulit di akses alat transportasi kendaraan roda dua maupun roda empat karena daerah yang tergolong masih sangat terpencil serta kader yang kurang pengawasan,

dalam melaksanakan tugasnya terkadang kurang memperhatikan sebagaimana mestinya, seperti pelaksanaan pelayanan Posyandu terkadang tidak sesuai prosedur dan dalam mengerjakan pelayanan Posyandu tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Seorang kader Posyandu dalam sebuah institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seorang kader Posyandu mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang/institusi.¹

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Amin Wahyudi tahun 2010, dimana bahwa tanggung jawab tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa besarnya nilai t-hitung untuk tanggung jawab adalah 1,459, sedangkan besarnya t-tabel adalah 2,025. Ini berarti t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.²

B. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.³

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Bulu

Kabupaten Polewali Mandar tentang insentif seorang kader Posyandu, menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader Posyandu. Data membuktikan bahwa dengan adanya insentif, umumnya kader lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dibandingkan bila kader tidak memperoleh insentif. Dengan demikian, insentif merupakan salah satu faktor pendorong kader dalam bekerja.

Sistem pemberian insentif menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri kader. Kader merasa diperlakukan kurang adil dengan sistem pemberian jumlah insentif tidak mengarah pada beban kerja yang ada. Kader yang rajin datang ke Posyandu dengan kader yang jarang datang ke Posyandu, kader yang beban kerjanya yang tinggi dengan kader yang beban kerjanya kurang, menerima insentif yang sama.

Di sisi lain, keluhan kader muncul berkenaan dengan jumlah insentif dan keterlambatan waktu pembayaran serta berdasarkan

penelitian bahwa kader kurang memprioritaskan pekerjaan di Posyandu dengan ditemui 52 kader lebih memilih mencari pekerjaan lain untuk mendapatkan insentif kemudian ada 11 kader yang *drop out* karena lebih memilih pekerjaan yang insentifnya memuaskan.

Insentif sangat mempengaruhi kinerja kader karena meningkatkan semangat kader dan menjadi bukti pembinaan dari puskesmas. Pemberian insentif tersebut berpengaruh positif. 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. Proyek yang berhasil umumnya menggunakan beberapa insentif secara simultan untuk memotivasi kader kesehatan masyarakat. Dukungan tokoh masyarakat sangat penting dan menentukan keberhasilan serta kesinambungan kegiatan posyandu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh.

Haiyi yaitu berdasarkan uji parsial ada pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap kinerja kader gizi di Posyandu Mandiri di Kota/Kabupaten Blitar dengan ($P = 0,025$).⁴

C. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Siwi Ultima Kadarmo dkk, 2001: 10). Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan. Namun keharmonisan dalam hubungan kerja diperlukan kekompakan antara kader serta instansi yang terkait dengan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja masing-masing pihak.⁵

Pada umumnya, hubungan kerja yang kurang baik akan

mempengaruhi kinerja. Padahal hal ini dapat menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan lancar dalam mencapai misi maupun visi yang telah direncanakan. Sehingga dibutuhkan kesadaran masing-masing pihak.

Dari hasil penelitian, dapat dibuktikan bahwa di Kecamatan Bulo, hubungan kerja berhubungan kuat dengan kinerja kader Posyandu, yang dimana terjadi kekompakan antara sesama kader dalam mengerjakan tugas-tugas dalam kegiatan Posyandu, terjalin hubungan baik pegawai Puskesmas dan aparat desa dengan seorang kader, serta dengan pembuatan catatan kegiatan Posyandu yang dilakukan secara rutin menyebabkan hubungan antara sesama kader semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2010). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar hal ini dibuktikan dengan

besarnya *probability value* $0,000 < 0,05$.⁶

D. Prosedur Kerja

Dalam bekerja kader harus dapat menguasai tugas dan mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas yang didasarkan atas prosedur yang telah ditetapkan sehingga penting bagi kader untuk mengerti dan memahami dan menjadikan prosedur kerja sebagai pedoman dalam bekerja. Prosedur berperan penting dalam memberikan acuan terkait dengan kegiatan-kegiatan yang dijalankan dalam organisasi agar berjalan efektif, sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, baik yang bersifat jangka pendek maupun yang jangka panjang.

Manfaat prosedur sebagai pedoman kegiatan adalah menjadi pedoman kegiatan-kegiatan organisasi, baik secara operasional maupun administratif. Sebagai pedoman kegiatan, prosedur kerja harus berperan mengurangi pengulangan kerja (*reworks*) yang tidak perlu, karena pengulangan kerja adalah

bentuk lain dari ketidakefektifan prosedur kerja. Sebagai pedoman prosedur kerja harus berjalan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dalam kondisi apapun. Dengan demikian prosedur kerja dapat menjadi pedoman penilaian kinerja pegawai maksudnya dengan diterapkannya prosedur kerja yang jelas akan membawa kemudahan bagi organisasi untuk melakukan review dan penilaian kinerja, dan prosedur kerja dapat membangun kondisi dan situasi kerja yang lebih baik bagi karyawan yang akan berakibat pada kinerja karyawan yang baik.⁶

Dari hasil penelitian, dapat dibuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini disebabkan karena prosedur kerja yang telah ditetapkan sudah diikuti oleh sebagian kader seperti pelaksanaan pelayanan Posyandu disesuaikan dengan prosedur pelayanan yaitu mulai dari tahap pendaftaran hingga tahap pelayanan, prosedur pelayanan Posyandu yang

sesuai dengan tupoksi seorang kader, kader dalam memberikan pelayanan Posyandu tetap memperhatikan kondisi kesehatan ibu dan anak yang sesuai dengan prosedur kerja serta kader tetap menyesuaikan perkembangan kondisi kesehatan ibu dan anak ketika melaksanakan pelayanan Posyandu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Nugraheni, Apriatni EP dan Agung Budiarmo (2013). Berdasarkan hasil tabel silang antara prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu diketahui bahwa prosedur kerja yang baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja kader pramuniaga Pasaraya Sriratu Semarang sebesar 50,8%. Dengan demikian terdapat kecenderungan hubungan yang positif antara prosedur kerja dengan kinerja pramuniaga. Berdasarkan uji t yang dilakukan terhadap variabel prosedur kerja dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja diketahui bahwa nilai t hitung (13,280) > t tabel (1,9990) sehingga ada pengaruh antara prosedur kerja dengan kinerja pramuniaga.⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ada hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar dengan nilai (p value) = 1,000 > α = 0,05
2. Ada hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu dengan nilai (p value) = 0,005 < α = 0,05.
3. Ada hubungan antara hubungan kerja dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu dengan nilai (p value) = 0,005 < α = 0,05.
4. Ada hubungan prosedur kerja dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu dengan nilai (p value) = 0,031 < α = 0,05.

SARAN

Pemerintah sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja kader dan mengetahui

penyebab kurang aktifan seorang kader Posyandu agar permasalahan mengenai kesehatan ibu dan anak tetap teratasi secara efektif dan efisien. menjalin hubungan kerja yang baik

dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sehingga program Posyandu tetap terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Moeloek Farid Nila. 2016. Profil Kesehatan 2015. Jakarta
- Nugraha Monica Xaveria. Hubungan *antara Tanggung Jawab, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2013.
- Suwardi, Wahyudi Amin. *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2010
- Diviani Mera Gracetiara. *Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2015.
- Muh. Haiyi. *Pengaruh Pemberian Insentif Pada Kader Gizi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Pengguna Posyandu Mandiri Di Kota/Kabupaten Blitar*. Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015.
- Ernawati. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 2010
- Nugraheni Ratih, dkk. *Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro, 2014.

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU BERDASARKAN TEORI VICTOR VROOM

ANALYSIS MOTIVATION TO HEALTH CADRES PERFORMANCE IN POSYANDU BASED ON VICTOR VROOM THEORY

Yeni Rahmah Husniyawati, Ratna Dwi Wulandari
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya
E-mail: yenirahmah25@gmail.com

ABSTRACT

The coverage of under-five children weighed at Posyandu represent the level of participation mothers in Posyandu activities. During three-year period, the coverage of under-five children weighed at Posyandu Puskesmas Sidotopo Wetan Surabaya City has not reached the target. It is also the responsibility of cadres. The object of this study was to analyze the effect of motivation on the performance of health cadres based on Victor Vroom expectancy theory motivation in Posyandu Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. This research was an analytic observational research with quantitative approach. Design was cross sectional. Sampling was done by using simple random sampling method. The results showed that the performance varied health cadres that was lacking, enough and good. Level of health cadres motivation was high. Health cadres had high score of expectancy, instrumentally, and valency. Ordinal logistic regression analysis was showed the influence of motivation (p -value = 0.000) on the performance of cadres (p -value $< \alpha$ (0.05)). In conclusion, motivation influenced the performance of health cadres in Posyandu Puskesmas Sidotopo Wetan Surabaya City.

Keywords: motivation, performance, health cadres, posyandu, victor vroom

PENDAHULUAN

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang dilaksanakan oleh, dari dan bersama masyarakat, untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi dan anak balita (Kemenkes RI, 2012). Dalam upaya peningkatan status gizi masyarakat, Posyandu memberikan pelayanan dasar salah satunya adalah pelayanan gizi. Beberapa jenis pelayanan gizi yang diberikan meliputi penimbangan berat badan dan deteksi dini gangguan pertumbuhan (Kemenkes RI, 2011). Dengan demikian Posyandu berperan dalam memonitoring pertumbuhan dan perkembangan anak balita sebagai upaya antisipasi terjadinya masalah gizi yang dapat menurunkan status gizi.

Pada salah satu kecamatan di Kota Surabaya yaitu Kecamatan Sidotopo Wetan ditemukan cakupan balita yang ditimbang di Posyandu belum mencapai target. Kecamatan tersebut merupakan wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya dari tahun 2012 sampai 2014 diketahui bahwa cakupan balita yang ditimbang di Posyandu wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya belum mencapai target yaitu sebesar 55,9 persen (target 75% pada tahun 2012), 50,98 persen (target 80% pada tahun 2013), dan 47,7 persen (target 85% pada tahun 2014). Hal tersebut menunjukkan tingkat partisipasi ibu balita di Posyandu masih tergolong rendah.

Kemampuan kader dalam menggerakkan masyarakat dapat mempengaruhi partisipasi ibu balita yang datang di Posyandu. Berdasarkan hasil

observasi pada beberapa Posyandu masih ditemukan kader yang tidak datang tepat waktu, kader tidak terlibat langsung dalam pelayanan lima meja Posyandu, dan meninggalkan Posyandu sebelum jam tutup. Peran kader dalam penyelenggaraan Posyandu sangat besar karena selain sebagai pemberi informasi kesehatan kepada masyarakat juga sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke Posyandu dan melaksanakan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (Kemenkes RI, 2012). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader, salah satunya motivasi kader Posyandu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader Posyandu. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas untuk melakukan usaha dalam meningkatkan partisipasi ibu balita di Posyandu ditinjau dari sisi kader Posyandu, terutama dalam meningkatkan motivasi kader.

PUSTAKA

Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU)

Posyandu adalah kegiatan kesehatan dasar yang diselenggarakan dari, oleh dan untuk masyarakat yang dibantu oleh petugas kesehatan di suatu wilayah kerja Puskesmas yang dapat dilaksanakan dibalai dusun, balai kelurahan, maupun tempat lain yang mudah didatangi masyarakat (Sulistiyorini dkk, 2010). Menurut Kemenkes RI (2011), posyandu memiliki tujuan untuk menunjang percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Kematian Anak Balita (AKABA) di Indonesia melalui upaya pemberdayaan masyarakat. Posyandu buka satu kali

dalam sebulan atau bisa lebih jika diperlukan. Kegiatan rutin Posyandu diselenggarakan dan digerakkan oleh kader Posyandu dengan bimbingan teknis dari puskesmas dan sektor terkait. Terdapat lima langkah dalam Posyandu, diantaranya: (1) pendaftaran, (2) penimbangan, (3) pengisian Kartu Menuju Sehat (KMS), (4) penyuluhan dan (5) pelayanan kesehatan.

Kader Posyandu yang selanjutnya disebut kader adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela (Kemenkes RI, 2011). Pada saat penyelenggaraan Posyandu minimal jumlah kader adalah 5 orang. Kader memiliki tugas yang dibagi 3 yaitu sebelum hari buka Posyandu, saat hari buka Posyandu, dan diluar hari buka Posyandu. Peran kader sangat menentukan keberhasilan kegiatan Posyandu.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010), pengertian kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson dalam (Suwanto, 2010) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut

Meier (1965) dalam Ubra (2006), penilaian kinerja dapat dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan. Pada pekerjaan produksi, hasil pekerjaan dapat dihitung secara kuantitatif kemudian dibandingkan dengan standart yang objektif. Sedangkan pada pekerjaan non produksi, penilaian kinerja dilakukan dengan *rating scale*, *checklist*, *critical incident*, *essay evaluation*, perbandingan karyawan dan perbandingan kelompok.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti berpindah (*to move*). menurut Robbins dalam (Suwanto, 2010) motivasi merupakan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Pada teori motivasi proses lebih menekankan "mengapa seseorang termotivasi". Teori proses berusaha untuk menggambarkan bagaimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan. Salah satu teori proses adalah teori harapan dari Victor Vroom.

Teori harapan didasarkan pada asumsi bahwa karyawan akan memilih untuk memberikan usaha yang maksimal apabila terdapat kesempatan yang patut bahwa pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan (Sweeney & McFarlin, 2002). Terdapat tiga komponen dari teori harapan (Yuwono dkk, 2005), diantaranya harapan, instrumentalitas dan valensi.

Harapan didefinisikan sebagai peluang subjektif individu yang usahanya akan secara nyata berpengaruh pada kinerja. Derajat kepercayaan usaha yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja

berkisar antara 0 sampai 1. Instrumentalitas didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang bahwa tingkat kinerja tertentu akan memberikan hasil yang tertentu pula. Aspek instrumentalitas bervariasi antara 0 sampai dengan 1. Sedangkan valensi merujuk pada ketertarikan atau tidak ketertarikan individu terhadap hasil yang akan didapat. Valensi dari hasil ini berkisar antara -1 sampai +1. Nilai -1 menunjukkan bahwa hasil yang paling tidak diinginkan. Sedangkan nilai +1 menunjukkan hasil yang sangat diharapkan).

Menurut Suwanto (2010), motivasi merupakan fungsi perkalian antara valensi dari perolehan pertama (V_1) dan *Expectancy* (E) atau harapan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh perolehan tingkat pertama. Sedangkan V_1 merupakan fungsi perkalian antara jumlah valensi yang melekat pada semua perolehan tingkat kedua (V_i) dan Instrumentalitas (I) yang dimiliki oleh pencapaian setiap hasil tingkat kedua. Menurut Gibson (1996) dalam Panjaitan (2011), valensi tingkat pertama (V_1) menunjukkan usaha yang telah dilakukan untuk mencapai kinerja.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini termasuk observasional analitik dengan rancangan bangun *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di Posyandu wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Waktu penelitian dimulai November 2015 sampai Mei 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader Posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan dengan capaian cakupan D/S (tingkat partisipasi ibu balita) yang

belum memenuhi target (80%) dan terdaftar sebagai penerima uang transport dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya yaitu sejumlah 95 kader Posyandu. Penentuan jumlah sampel menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang didapat sebesar 77 responden.

Data primer didapat dengan wawancara kepada responden dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui motivasi dan kinerja. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada kuesioner. Pengukuran kinerja diukur dengan menilai kuantitas kerja kader berdasarkan uraian tugas yaitu sebelum hari buka Posyandu, saat Posyandu dan diluar hari buka Posyandu. Kinerja kader dinilai dalam kurun waktu 3 bulan. Total pertanyaan adalah 45. Tiap pertanyaan dinilai 1 apabila kader melaksanakan tugas dan nilai 0 apabila kader tidak melakukan tugasnya. Hasil penilaian terhadap kinerja kader Posyandu diklasifikasikan menjadi 3, yaitu kinerja kurang (skor 1-15), kinerja cukup (16-30), dan kinerja baik (31-45).

Pada motivasi terdapat 3 komponen yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi. Semua komponen motivasi diukur menggunakan skala likert dengan 4 tingkatan. Variabel harapan diukur dengan 1 pertanyaan. Skor harapan antara 0 sampai dengan 1. Pada variabel instrumentalitas dan valensi diukur dengan 4 pertanyaan yang menunjukkan imbalan yang diterima. Skor instrumentalitas antara 0 hingga 1 pada tiap pertanyaan. Sedangkan skor valensi tiap pertanyaan -1 hingga +1.

Nilai motivasi diperoleh dari penjumlahan antara perkalian antara valensi tingkat pertama dengan harapan. Dengan demikian skor minimal

yaitu -4 dan maksimal adalah 4. Nilai motivasi tersebut kemudian dikategorikan dalam motivasi sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hasil penelitian dianalisis secara statistik menggunakan uji regresi logistik ordinal. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kesesuaian tugas dan tanggung jawab secara individu yang telah dilakukan kader berdasarkan Pedoman Pengelolaan Posyandu (Kemenkes RI, 2011). Terdapat beberapa aspek dalam pedoman tersebut yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui 96,1% kader Posyandu melakukan pelayanan saat Posyandu setiap bulannya. Kader Posyandu (94,8%) juga menyebarkan hari buka Posyandu selain saat di pertemuan warga pada bulan Februari 2016. Sementara itu 96,1% kader Posyandu tidak membuat diagram SKDN pada bulan Maret dan April 2016. Sebanyak 51,9% kader Posyandu tidak melakukan pembaharuan terhadap data sasaran pada bulan Maret 2016 dan 44,2% kader Posyandu tidak terlibat menyiapkan PMT Penyuluhan bulan April 2016. Kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kinerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	1	1,3
Cukup	19	24,7
Baik	57	74
Total	77	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui mayoritas kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya melakukan kinerja dengan baik yaitu 74% kader Posyandu.

Motivasi Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Motivasi menunjukkan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan. Kader dengan motivasi yang tinggi akan berusaha keras untuk dapat meningkatkan partisipasi ibu balita. Motivasi terdiri dari tiga

Tabel 2. Distribusi Kepercayaan Kader Posyandu tentang Usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kepercayaan terhadap Usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita	Jumlah	
	n	%
Sangat Tidak Mungkin	0	0
Tidak Mungkin	2	2,6
Mungkin	45	58,4
Sangat Mungkin	30	39
Total	77	100

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden (58,4%) meyakini bahwa usaha yang telah dilakukan mungkin dapat meningkatkan partisipasi ibu balita di Posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa kader memiliki harapan yang tinggi bahwa usaha yang telah dilakukan akan dapat meningkatkan partisipasi ibu balita datang ke Posyandu.

Instrumentalitas

Instrumentalis menunjukkan keyakinan bahwa dengan melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik akan mendapatkan imbalan

komponen yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi.

Harapan

Harapan menggambarkan kepercayaan kader Posyandu terhadap usaha yang telah dilakukan dapat meningkatnya partisipasi ibu balita yang datang di Posyandu. Pada Tabel 2. menunjukkan distribusi dari harapan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya.

tertentu. Tabel 3 menunjukkan keyakinan kader Posyandu terhadap semua imbalan yang diterima selama menjadi kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Terdapat empat jenis imbalan yang akan diterima setelah melakukan dengan tugas di Posyandu yaitu insentif (uang transport) dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya, pujian atas keberhasilan kerja, kesempatan mengembangkan diri (pelatihan), dan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja baik dari masyarakat, Puskesmas atau pemerintah.

Tabel 3. Distribusi Keyakinan Kader Posyandu terhadap Imbalan yang Diperoleh di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kategori Instrumentalitas	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak yakin	0	0
Tidak yakin	14	18,2
Yakin	54	70,1
Sangat yakin	9	11,7
Total	77	100

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 81,8% kader memiliki keyakinan tinggi terhadap imbalan yang akan diperoleh. Sedangkan sebanyak 18,2% kader memiliki keyakinan yang rendah terhadap imbalan yang nantinya didapat setelah menjalankan tugas.

Valensi Tingkat Kedua

Valensi tingkat kedua menunjukkan ketertarikan kader Posyandu terhadap setiap jenis imbalan yang akan diterima setelah melakukan

tugas. Beberapa imbalan yang diantaranya insentif (uang transport), pujian atas keberhasilan kerja, kesempatan mengembangkan diri (pelatihan), dan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja baik dari masyarakat, pihak Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya atau pemerintah (sertifikat kader). Tabel 4 di bawah ini menunjukkan ketertarikan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya terhadap setiap jenis imbalan yang diterima .

Tabel 4. Distribusi Ketertarikan Kader Posyandu terhadap Imbalan yang Diperoleh di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kategori Valensi Tingkat Kedua	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak tertarik	0	0
Tidak tertarik	8	10,4
Tertarik	53	68,8
Sangat tertarik	16	20,8
Total	77	100

Pada Tabel 4 diketahui bahwa sebanyak 89,6% kader memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap imbalan yang akan diperoleh. Sedangkan sebanyak 10,4% kader memiliki ketertarikan yang rendah terhadap imbalan yang akan didapat setelah menjalankan tugas di Posyandu.

Valensi tingkat pertama merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja. Sebaran dari usaha yang dilakukan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya untuk meningkatkan partisipasi ibu balita terdapat pada Tabel 5.

Valensi Tingkat Pertama

Tabel 5. Distribusi Usaha yang Dilakukan Kader Posyandu untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	0
Sedang	13	16,9
Tinggi	55	71,4
Sangat Tinggi	9	11,7
Total	77	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya sebanyak 83,1% menunjukkan usaha yang telah dilakukan untuk mencapai kinerja tergolong tinggi dan sangat tinggi. Tidak ada kader yang memiliki usaha sangat rendah untuk mencapai kinerja dalam meningkatkan partisipasi ibu balita ke Posyandu.

Total Motivasi

Motivasi menunjukkan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan. Kader dengan motivasi tinggi akan berusaha keras untuk bisa mencapai tujuan atau target dari Posyandu, salah satunya adalah meningkatkan partisipasi ibu balita ke Posyandu agar mencapai target yang telah ditetapkan. Tingkat motivasi kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya ditampilkan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Distribusi Motivasi Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kategori Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	0
Sedang	12	15,6
Tinggi	57	74
Sangat Tinggi	8	10,4
Total	77	100

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan sebagian besar memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 74% kader. Sedangkan persentase kader yang termasuk memiliki motivasi sedang yaitu 15,6%. Motivasi sangat tinggi dimiliki oleh 10,4% kader. Tidak ada kader yang memiliki motivasi sangat rendah.

Analisis Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Motivasi	Kategori Kinerja						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	6	50	6	50	12	100
Tinggi	1	1,8	13	22,8	43	75,4	57	100
Sangat Tinggi	0	0	0	0	8	100	8	100

Pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa 50% kader yang memiliki motivasi sedang melakukan kinerja dengan baik. Pada 75,4% kader dengan motivasi tinggi dan 100% kader yang

memiliki motivasi sangat tinggi melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Artinya semakin rendah motivasi cenderung menunjukkan kinerja yang kurang dan kader yang memiliki motivasi yang

tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Hasil uji statistik dengan regresi logistik ordinal menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,000$ artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu karena $p\text{-value} < \alpha (0,05)$. Kader dengan motivasi sedang kemungkinan melakukan kinerja dengan kurang atau cukup. Hal ini sejalan dengan hasil deskriptif dalam penelitian menunjukkan seseorang dengan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula.

Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan. Setiap individu dalam suatu organisasi tingkat motivasi yang dimiliki satu orang dengan orang lain pasti berbeda. Kader sebagai bagian dari organisasi Posyandu juga memiliki tingkat motivasi yang berbeda antar satu dengan yang lainnya. Menurut Suwanto (2010), keberagaman tersebut dapat menyebabkan perbedaan perilaku dalam organisasi. Pada proses motivasi, seseorang akan berusaha memenuhi berbagai kebutuhan. Hal tersebut mendorong seseorang untuk memilih melakukan suatu tindakan agar tujuannya dapat terpenuhi.

Menurut Suwanto (2010), hal yang menjadi kunci teori harapan adalah pemahaman dari tujuan individu dan tautan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dengan imbalan, dan akhirnya imbalan tersebut dapat memuaskan individu (tujuan individu terpenuhi). Dengan demikian tingginya motivasi kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya menunjukkan kader paham terhadap tujuan menjadi seorang kader dan berusaha dengan melakukan kinerja dengan sebaik mungkin.

Nilai dari harapan atau kepercayaan kader terhadap usaha yang telah dilakukan dapat meningkatkan partisipasi ibu balita termasuk tinggi yaitu 0,67. Rentang nilai adalah 0 sampai 1. Hal ini terbukti sebagian besar kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya menganggap yakin bahwa usaha yang dilakukan mungkin dapat meningkatkan partisipasi ibu balita. Menurut Yuwono (2005), seseorang yang memiliki nilai harapan yang tinggi artinya seseorang tersebut merasa yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan nilai harapan yang rendah menunjukkan seseorang merasa yakin bahwa usahanya hanya sia-sia dan sangat sulit menghasilkan kinerja yang tinggi.

Selama ini kader berusaha untuk meningkatkan partisipasi ibu balita ke Posyandu dengan cara menyebarluaskan hari buka Posyandu saat pertemuan warga dan ketika bertemu dengan ibu balita. Selain itu kader juga membuat PMT (Pemberian Makanan Tambahan) berupa makanan atau minuman ringan setiap pelaksanaan Posyandu. Beberapa kader memasak PMT sendiri dan ada pula yang membeli makanan ringan jadi. Namun terdapat kendala berdasarkan hasil temuan di lapangan diketahui bahwa ibu balita menilai bahwa PMT yang diberikan kurang menarik sehingga ibu balita tetap enggan datang ke Posyandu. Namun pada beberapa Posyandu sesekali kader berinovasi yaitu dengan memberikan balon untuk dapat menarik perhatian balita sehingga mau datang ke Posyandu. Hal itu dirasa kader efektif untuk dapat meningkatkan partisipasi ibu balita yang datang.

Pada komponen instrumentalis mayoritas kader memiliki nilai yang tinggi yaitu 0,67. Rentang nilai instrumentalis antara 0 sampai 1. Hal ini menunjukkan kader berkeyakinan yang tinggi terhadap imbalan yang akan diperoleh. Jenis imbalan yang diterima kader diantaranya insentif atau uang transport, pujian atas keberhasilan kerja, kesempatan mengembangkan diri dan penghargaan. Nilai instrumentalis dimiliki oleh tiap jenis imbalan. Urutan jenis imbalan yang memiliki nilai instrumentalis tertinggi sampai terendah adalah insentif, pujian atas keberhasilan kerja, pengakuan dan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Yuwono (2005) seseorang yang memiliki nilai instrumentalis yang tinggi, seseorang itu akan yakin bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh imbalan tertentu. Dengan demikian kader merasa yakin bahwa setelah melakukan tugas dan tanggung jawab akan mendapatkan imbalan yang utama yaitu insentif. Hal ini merupakan suatu hal yang pasti karena setiap bulan kader mendapat insentif atau uang transport dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

Kader memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap imbalan yang akan diterima. Hal ini terbukti dengan nilai valensi tingkat kedua yaitu 0,34. Urutan ketertarikan kader pada imbalan yang diterima adalah pengakuan dan penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, insentif atau uang transport, dan pujian atas keberhasilan kerja. Selama ini pengakuan dan penghargaan yang diterima kader berupa sertifikat dari Wali Kota Surabaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bangun (2011), minat atau ketertarikan termasuk dalam motivasi intrinsik

yaitu dorongan yang timbul dari dalam individu. Selain itu terdapat hubungan antara minat dengan kinerja kader Posyandu.

Hasil uji statistik yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Menurut Sopiah (2008), kinerja individu dapat dipengaruhi oleh usaha. Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Semua usaha individu tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Henny (1995) dalam Mangkunegara (2010), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, personalitas, pembelajaran dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2010), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Seseorang yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham, dkk (2013) bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Selain itu pada penelitian oleh Fadli, dkk (2013) juga ada hubungan kinerja kader Posyandu dengan motivasi di Puskesmas Bungoro Kabupaten Pangkep. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rosse (2012) dalam tesisnya dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu

Lansia di Puskesmas Lampahan Kabupaten Bener Meriah” yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kader Posyandu lansia di Puskesmas Lampahan Kabupaten Bener Meriah.

SIMPULAN

Pengukuran kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya bervariasi yaitu kurang, cukup, dan baik. Mayoritas kinerja kader tergolong baik. Motivasi kader sebagian besar termasuk tinggi. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dengan nilai komponen motivasi yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi yang tinggi. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Saran yang dapat diberikan adalah Petugas Puskesmas perlu memberikan pemahaman yang berkesinambungan terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan kader. Hal ini dikarenakan agar semua kader dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh. Kader perlu melakukan usaha lain untuk menarik balita ke Posyandu dengan melakukan inovasi terhadap kegiatan Posyandu. Selain itu petugas Puskesmas harus terus mendorong motivasi kerja kader untuk mempertahankan motivasi kerja kader yang sudah tinggi. Salah satunya dengan memberikan insentif secara rutin. Pemberian pengakuan dan penghargaan perlu dilakukan karena mayoritas kader tertarik dengan hal tersebut. Bentuk pengakuan dan penghargaan yang diberikan dapat berupa sertifikat menjadi kader Posyandu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, H. A, (2011). Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Medan Amplas. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- 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.
- Husniyawati, Y.R. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- 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.
- Kemendes RI, (2011). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kemendes RI, (2012). *Ayo ke Posyandu Setiap Bulan*. Jakarta: Pusat Promosi Kesehatan Kemendes RI RI.
- Mangkunegara, A.A.A.P, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Panjaitan, L., (2011). Penggunaan Expectancy Theory dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Rosse, Eva. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Lansia di Puskesmas Lampahan Kabupaten Bener Meriah. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Sopiah., (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sulistyorini, C.I, Pebriyanti, S., dan Proverawati, A., (2010). *Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) dan Desa Siaga*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Suwarto, F., (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Sweeney, P. D., dan McFarlin, D. B., (2002). *Organizational Behavior: Solutions For Management*. New York: John E. Biernat.
- Ubra, M., (2006). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan Puskesmas Kabupaten Fakfak dalam memberikan pelayanan antenatal. *Tesis*. Universitas Airlangga.
- Yuwono, I., Suhariadi, Fendy., Handoyo, Seger., Fajrianthi., Muhamad, B. S., dan Septiarini, B. G., (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU BALITA
DIWILAYAH KERJA PUSKESMAS ONDONG KABUPATEN SITARO**

**Mario Esau Katuuk
Hendro Bidjuni**

**Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran
Universitas Sam Ratulangi Manado
Email : rioresau@unsrat.ac.id**

Abstract Motivation is a psychological process that reflects the interaction between attitudes, needs, perceptions, and decisions that occur in a person to behave in order to meet perceived needs. Performance of cadres can be seen from the strata Posyandu has been achieved, to improve cadre performance hence the ability of cadres must be developed. Research Purpose to analyze the relationship of motivation with the performance of posyandu cadres under five in the work area of Ondong Puskesmas Sitaro regency. Samples were taken with the technique of sampling saturated, which amounted to 49 people. Design The research used was analytic survey using cross sectional approach and data were collected using questionnaire sheet. The result of chi-square test is obtained $p < 0.000$ or \leq value $\alpha < 0.05$. Conclusion There is a significant relationship between the motivation with the performance of the cadres of Pasyandu toddlers in the work area of Ondong Health Center of Sitaro.

Keywords: Motivation, Performance of Posyandu Toddler Cadres

Abstrak Motivasi adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang untuk bertindak laku dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan. Kinerja kader dapat dilihat dari strata Posyandu yang telah dicapai, untuk meningkatkan kinerja kader maka kemampuan kader harus terus dikembangkan..Tujuan penelitian menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. Sampel di ambil dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu berjumlah 49 orang. Desain Penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional dan data dikumpulkan menggunakan lembar kuisioner. Hasil penelitian uji chi-square di dapatkan $p < 0.000$ atau \leq nilai $\alpha < 0.05$. Kesimpulan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader pasyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Kader Posyandu Balita

PENDAHULUAN

Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat, yang dikelola dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat, dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi. Posyandu yang memiliki lima program prioritas yaitu: KB, KIA, Gizi, Imunisasi dan Penanggulangan Diare (Kemenkes RI, 2011).

Indonesia pada tahun 2011 memiliki 268.439 posyandu yang aktif dengan jumlah kader 131.383 orang. Sedangkan di Sulawesi Selatan sendiri mempunyai 9.151 posyandu aktif yang tersebar di 2.955 desa dengan jumlah kader yang aktif mencapai 2.520 orang (Profil Data Kesehatan Indonesia, 2011).

Kegiatan posyandu diselenggarakan dan digerakkan oleh kader dan bimbingan teknis dari petugas kesehatan. Kader merupakan anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu secara sukarela. Kader dipilih dari dan oleh masyarakat pada saat pembentukan posyandu. Jumlah kader untuk setiap posyandu sebanyak 5 (lima) orang sesuai dengan jumlah kegiatan utama yang dilaksanakan oleh posyandu dengan sistem layanan 5 meja atau 5 langkah kegiatan, yaitu: Pendaftaran, penimbangan, pencatatan/pengisian Kartu Menuju Sehat (KMS), penyuluhan, pelayanan kesehatan (Depkes RI, 2009).

Tenaga utama pelaksana posyandu adalah kader posyandu, yang kualitasnya dapat menentukan dalam usaha meningkatkan kualitas pelayanan yang dilaksanakan. Kader posyandu memiliki peranan yang penting terhadap

status gizi anak balita. Tugas-tugas kader yang dapat membantu perbaikan gizi sehingga mempengaruhi status gizi balita yaitu

penimbangan balita, pencatatan dan interpretasi ke KMS, penyuluhan gizi dan pemberian makanan tambahan. Kinerja kader dapat dilihat dari strata Posyandu yang telah dicapai, untuk meningkatkan kinerja kader maka kemampuan kader harus terus dikembangkan yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang disesuaikan dengan tugas yang diemban, dalam mengelola posyandu agar dapat berperan aktif dalam meningkatkan kesehatan masyarakat (Departemen Kesehatan RI, 2009).

Kualitas posyandu masih ditemukan banyak masalah. Antara lain, kelengkapan sarana dan keterampilan kader yang belum memadai, dimana kader posyandu adalah anggota masyarakat yang dipilih, bersedia, mampu, dan memiliki waktu untuk mengelola kegiatan Posyandu. Tingkat pemanfaatan Posyandu secara Nasional pada tahun 2007 menunjukkan sebesar 53% dari target 95% (Kemenkes RI, 2012). Data Riskesdas, (2013) Terdapat 280.225 posyandu pada tahun 2013 di Indonesia. Dari jumlah tersebut posyandu pratama sebanyak 32,7%, madya sebanyak 29,1%, purnama sebanyak 29,9%, dan mandiri sebanyak 8,3%. Diperkirakan hanya 40% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di wilayah kerja puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro jumlah kader sebanyak 49 orang yang terdiri dari beberapa desa. Dilakukan observasi berjumlah 5 kader posyandu dan didapatkan 3 kader posyandu yang masih mengeluh dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hilangnya motivasi dari kader karena prasarana posyandu

yang masih kurang, gaji yang diterima tidak sesuai kebutuhan, juga karena banyak yang hidupnya petani sehingga sulit membagi waktu dengan pekerjaan mereka, 2 kader posyandu didapatkan motivasi menjadi kader karena kesejahteraan yang kurang.

Berdasarkan latar belakang dari data yang ada maka saya mempunyai motivasi untuk meneliti bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah puskesmas ondong kabupaten sitaro.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Tempat dan waktu penelitian dilakukan di wilayah kerja puskesmas ondong kabupaten sitaro, Pada Bulan Agustus - Oktober 2017. Populasi yang diambil sebanyak 49 orang. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 49 orang.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan umur responden

Umur responden	n	%
20-33 Tahun	37	75.5
34-45 Tahun	10	20.4
46-55 Tahun	2	4.1
Total	49	100.0

Sumber: Data Primer 2017.

Hasil penelitian didapatkan mayoritas usia responden berada pada kelompok usia 20-33 tahun sebanyak 37 responden (75.5%), 10 responden (20.4%) berada pada kelompok usia 34-45 tahun, dan 2 responden (4.1%) berada pada kelompok usia 46-55 tahun.

Tabel 2. Distribusi berdasarkan lama kerja responden

Lama Kerja responden	n	%
< 3 Tahun	24	49.0
> 3 Tahun	25	51.0
.Total	49	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Hasil penelitian didapatkan sebanyak 25 responden (51.0%) yang memiliki pengalaman lama kerja > 3 Tahun, dan 24 responden (49.0%) yang memiliki pengalaman lama kerja < 3 Tahun.

Tabel 3. Distribusi berdasarkan pendidikan responden

Pendidikan Responden	n	%
SMP	10	20.4
SMA	38	77.6
DIII/S1	1	2.0
Total	49	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Hasil penelitian didapatkan rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SMA yakni sebanyak 38 responden (77.6%), SMP sebanyak 10 responden (20.4%), dan 1 responden (2.0%) yang berpendidikan DIII/S1.

Tabel 4. Distribusi berdasarkan motivasi responden

Motivasi responden	n	%
Kurang Baik	31	63.3
Baik	18	36.7
Total	49	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Hasil penelitian didapatkan sebanyak 31 responden (63.3%) yang memiliki motivasi yang berada pada kategori yang kurang baik, dan sebanyak 18

responden (36.7%) yang memiliki motivasi yang berada pada kategori baik.

Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Kinerja Kader Posyandu Balita

Kinerja	n	%
Kurang Baik	35	71.4
Baik	14	28.6
Total	49	100.0

Sumber: Data Primer 2017

Hasil penelitian didapatkan sebanyak 35kader atau responden (71.4%) yang memiliki kinerja yang kurang baik, dan 14 responden (28.6%) yang memiliki kinerja yang baik.

Tabel 6. Distribusi Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita

	Motivasi	Kinerja Kader		Total	P Value
		Kurang	Baik		
	Kurang	31 63.3%	0 0.0%	31 63.3%	0.000
	Baik	4 8.2%	14 28.6%	18 36.7%	
	Total	35 71.4%	14 28.6%	49 100.0%	

Sumber: Data Primer 2017

Hasil penelitian didapatkan sebanyak 31 responden (63.3%) yang memiliki motivasi yang kurang baik, rata-rata memiliki kinerja yang kurang baik juga yakni sebanyak 31 responden (63.3%). Sedangkan sebanyak 18 responden (36.7%) yang memiliki motivasi yang baik, terdapat 14 responden (28.6%) yang memiliki kinerja yang baik, dan 4 responden (8.2%) yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Motivasi dan kinerja pada dasarnya timbul karena adanya kebutuhan untuk mencapai kepuasan.

Kebutuhan kader muncul karena adanya karena ada kekurangan antara harapan dengan apa yang telah terjadi.

Isaura (2011) dalam penelitiannya

bahwa faktor-faktor seperti umur, tingkat pengetahuan, motivasi dan sikap tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kader posyandu yang berarti faktor-faktor tersebut tidak mempengaruhi kinerja kader. Padahal Suarli dan Bahtiar (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (motivation). Motivasi seseorang akan timbul apabila seseorang diberi kesempatan untuk mencoba cara baru dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Motivasi mewakili proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tanggung jawab dan langkah awal dari kemauan untuk bertindak meraih tujuan.

Hasil penelitian Djuhaeni dkk (2010) menjelaskan bahwa tanggung jawab sebagai indikator pembentuk motivasi internal memiliki pengaruh besar terhadap partisipasi kader dan masyarakat dalam kegiatan posyandu. Tanggung jawab kader juga didasarkan keinginan dan komitmen mengabdikan pada masyarakat.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitiro, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja kader posyandu balita sebagian besar kurang baik, Kinerja kader posyandu balita sebagian besar kurang baik, Terdapat hubungan antara Motivasi kerja kader posyandu dengan kinerja kader.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. 2006. Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta. Departemen RI Indonesia, Departemen Kesehatan RI

- Depkes RI. 2009. Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta.**
- Djuhaeni, H., Gondodiputro, S., dan Suparman, R. 2010.**Motivasi kader meningkatkan keberhasilan kegiatan Posyandu. *Jurnal Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat FK UNPAD MKB.2010;42(4):140–8* diperoleh tanggal 5 Oktober 2012 dari <http://www.mkb-online.org>.)
- Gerungan, WA. 2012. Motivasi Dalam Berprestasi. Jakarta :Rineka Cipta**
- Isaura, V. (2011).**Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2011.Diperoleh tanggal 20 September 2017 dari <http://repository.unand.ac.id/17532/1/FAKTOR.pdf>.
- Kemenkes RI. 2011. Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta.**
- Makmun A. S. 2013. Psikologi Pendidikan, Bandung : PT Rosda Karya Remaja.**
- Notoatmodjo.S. (2009).** Ilmu kesehatan masyarakat prinsip-prinsip dasar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2010.**Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawira.S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebanyakan, Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta.**
- Profil Data Kesehatan Indonesia, 2011.**
- Setiadi. 2013. Konsep dan Praktik Penulisan Risert Keperawatan . Yogyakarta: Graha Ilmu.**
- Setiawan A dan Sunyoto D. 2013** Buku Ajar Statistik Kesehatan. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suarli.S. & Bahtiar.Y. (2007).**Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Jakarta: Erlangga
- Sulistiyorini,2012. Panduan Umum Tentang Posyandu. Jakarta**
- Risikesdas. 2013. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta.**
- Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2007).**Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Jakarta: Erlangga