

**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>.

Kemendes 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 Riset 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