

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN IMBALAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TOMPASOBARU KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Chindy Sumampow*, Frankie R.R Maramis*, Grace. Korompis*

* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Latar Belakang : Posyandu berfungsi nyata sebagai pintu masuk semua pelayanan kesehatan dasar khususnya untuk bayi, balita, dan bumil. Posyandu sebagai wahana pemberdayaan masyarakat yang awalnya dibidang kesehatan telah berkembang dengan pesat dari kegiatan maupun sarannya, bahkan di beberapa posyandu telah diintegrasikan dengan pelayanan tumbuh kembang, posyandu lansia, dan lainnya. Berdasarkan data yang ada di Puskesmas Tompasobaru tahun 2018 bahwa Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas meliputi 10 desa, setiap desa terdapat masing-masing satu (1) Posyandu, dengan jumlah kader 61 Kader. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan. *Metode Penelitian* : Penelitian ini adalah penelitian Survei Analitik dengan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 di Kecamatan Tompasobaru. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru dengan jumlah kader 61 Kader. Sampel yang di ambil 61 Kader. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. *Hasil Penelitian* : Hasil Uji statistic Chi Square menunjukkan bahwa motivasi tidak berhubungan dengan kinerja kader ($p=0,486$) sedangkan imbalan terdapat hubungan ($p=0,001$). *Kesimpulan* : Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berhubungan dengan kinerja kader, sedangkan hubungan antara imbalan dengan kinerja kader terdapat berhubungan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Imbalan, Kinerja Kader

ABSTRACT

Background : Posyandu functions as the entrance to all basic health services, especially for infants, toddlers and pregnant women. Posyandu as a vehicle for community empowerment which initially in the field of health has grown rapidly from its activities and targets, even in some posyandu it has been integrated with growth services, elderly posyandu, and others. Based on data from the Tompasobaru Health Center in 2018 that Posyandu in the Tompasobaru Health Center Working Area covers 10 villages, each village has one (1) Posyandu, with 61 cadres. This study aims to determine the relationship between work motivation and rewards with the performance of Posyandu cadres in the Work Area of Tompasobaru Health Center, South Minahasa Regency. *Research Method*: This research is an Analytical Survey with a cross sectional approach which was conducted in October 2018 in Tompasobaru District. The population in this study were all Posyandu cadres in the Tompasobaru Health Center Working Area with 61 cadres. The sample was taken by 61 cadres. The research instrument used was a questionnaire. *Research Results*: Chi Square statistical test results showed that motivation was not related to cadre performance ($p = 0,486$) while rewards were related ($p = 0,001$). *Conclusion*: Based on the results of this study it can be concluded that work motivation is not related to cadre performance, while the relationship between reward and performance of cadres is related

Key words: Work Motivation, Rewards, Cadre Performance

PENDAHULUAN

Puskesmas yang bertujuan memberikan pelayanan kesehatan dengan terjangkau kualitas kesehatan dan memenuhi pelayanan kesehatan bagi

masyarakat. Penyediaan pelayanan kesehatan di tingkat pertama puskesmas yang merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya perkembangan kesehatan di tingkat

kecamatan karena setiap masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik dan terjangkau bagi masyarakat. Untuk melaksanakan pelayanan kesehatan dan meningkatkan kinerja yang baik perlu adanya kerjasama dan tujuan yang baik pegawai dalam hal ini tenaga kesehatan tugas dari dinas kesehatan kota atau kabupaten yang ada disuatu wilayah dalam hal ini kecamatan. (Permenkes No.75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat)

Posyandu berfungsi nyata sebagai pintu masuk semua pelayanan kesehatan dasar khususnya untuk bayi, balita, dan bumil. Posyandu sebagai wahana pemberdayaan masyarakat yang awalnya dibidang kesehatan telah berkembang dengan pesat dari kegiatan maupun sasarannya, bahkan di beberapa posyandu telah diintegrasikan dengan pelayanan tumbuh kembang, posyandu lansia, dan lainnya (Depkes RI, 2005).

Posyandu sangat tergantung pada peran kader Posyandu umumnya kader relawan yang dari masyarakat yang dipandang memiliki kemampuan lebih dibandingkan anggota masyarakat lainnya dengan adanya kader masyarakat dapat terbantu dengan pelayanan kesehatan dan dapat mengetahui pelayanan kesehatan yang

akan dilaksanakan. Kader yang memiliki tanggung jawab besar dalam memperlancar proses pelayanan kesehatan di masyarakat. Keberadaan kader relatif berpartisipasi dan bersifat sukarela sehingga ada jaminan bahwa para kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik seperti yang diharapkan. (Yuwono, 2000).

Kader posyandu adalah seorang tenaga sukarela yang direkrut dari,oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu dan bertanggung jawab dalam pelayanan kesehatan, Kader membantu masyarakat untuk mengetahui kesehatan dalam lingkungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat yang membutuhkan, Sehingga kader posyandu harus mau bekerja secara sukarela, ikhlas, mau dan sanggup melaksanakan kegiatan posyandu yang dilakukan .Ismawati,2010)

Peranan kader sangat penting karena Kader dapat membantu pelayanan kesehatan untuk mengetahui kesehatan dalam masyarakat dan memberikan kelancaran dalam melaksanakan program Posyandu dan bertanggung jawab dengan jelas dan berjalan dengan baik untuk mengetahui kesehatan yang ada dalam masyarakat.(Andira, 2012).

Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dan memberikan dorongan untuk melakukan suatu hal yang positif dalam aktivitas tertentu (Wibowo,2016)

Motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.(Suwatno dan Priansa, 2011).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada lima, yaitu: Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik; Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan; Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai; Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai; Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat (Suwatno dan Priansa, 2011).

Dalam melaksanakan kegiatan Posyandu yang perlu diketahui adalah kader Posyandu mampu memberikan pelayanan dengan kebutuhan untuk

Masyarakat yang datang berobat ke Posyandu, dengan kegiatan-kegiatan yang ada di Posyandu. Desa Tompasobaru berdirinya 1 Puskesmas, yaitu Puskesmas Wilayah Kerja Tompasobaru meliputi 1 kecamatan 10 Desa, setiap Desa terdapat Posyandu. adalah desa Tompasobaru 1 ada 10 kader,Desa Tompasobaru 2 ada 6 kader, Desa Pinaesaan ada 10 kader, desa Sion ada 6 kader,Desa Lindangan ada 4 kader, Desa Torout ada 10 kader, Desa Raratean ada 10 kader, Desa Karowa ada 3 kader, Desa Kinalawiran ada 2 kader dan Desa Liandok tidak ada kader dengan Jumlah seluruh kader Posyandu adalah 61 orang, menurut hasil wawancara dari salah satu petunjuk dari Kepala Puskesmas termaksud bidan di Puskesmas Tompasobaru yang di tunjuk untuk mewawancarai bahwa semua kader posyandu salah satu desa di kecamatan Tompasobaru telah bertambah jumlah kader sehingga menjadi 61 kader di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru semua aktif.

Berdasarkan Uraian diatas, penelitian ini belum pernah dilakukan Sebelumnya dan Peneliti Tertatik untuk Meneliti tentang “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Imbalan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah

Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan”.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah Survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* (studi potong lintang). Penelitian ini dilaksanakan pada Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa selatan, dilaksanakan Selama bulan Oktober 2018.

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh Kader Posyandu di Wilayah kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan. Sampel Keseluruhan populasi (total sampling) yang ada di Kecamatan Tompasobaru adalah 61 Kader. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Karakteristik Kader

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Kader

Karakteristik	N	%
1. Umur Responden		
25-30	4	6,55
31-40	16	26,23
41-61	41	67,22
2. Jenis Kelamin		
Perempuan	61	100
3. Pendidikan Terakhir		
Tamat SD	5	8,2
Tamat SMP	17	27,9
Tamat SMA	39	63,9
4. Pernah mengikuti pelatihan		
Ya	58	95,1
Tidak	3	4,9
5. Pekerjaan kader		
IRT	58	95,1
Wiraswata	3	4,9

Berdasarkan Tabel 1 Diatas menunjukkan bahwa umur Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru paling banyak kader yang mengikuti yaitu umur 41-61 tahun yaitu dengan Jumlah 41 Kader (65,6%), Jenis Kelamin Kader yaitu Perempuan dengan Jumlah 61 kader (100%), Pendidikan Terakhir Responden bahwa kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Banyak pendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah

39 kader dan pendidikan terakhir SMP 17 Kader dan berpendidikan Terakhir SD 5 Kader, Status Perkawinan Kader bahwa Rata-rata Kader Status Kawin Berjumlah 61 Kader (100%), Pernah Mengikuti Pelatihan bahwa Kader Pernah Mengikuti Pelatihan yaitu berjumlah 58 Kader sedangkan Kader yang Tidak Pernah Mengikuti Pelatihan Yaitu Berjumlah 3 Kader. Pekerjaan Kader bahwa Kader Ibu Rumah tangga yaitu berjumlah 58 Kader (95,1%) sedangkan

Kader Wiraswasta yaitu berjumlah 3 kader (4,9%).

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 1.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kader

Motivasi Kader	Kinerja Kader						p-value
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	5	9,10	0	0	5	8,20	0,486
Kurang Baik	50	90,90	6	100	56	91,8	

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan tingkat motivasi baik menunjukkan kinerja baik 5 responden (9,10%) dan tingkat motivasi baik menunjukkan kinerja tidak baik 0 responden. Responden dengan motivasi tidak baik menunjukkan kinerja baik 50 Responden (90,90%) dan motivasi tidak

baik menunjukkan kinerja tidak baik 6 responden (100%).

Berdasarkan hasil uji *Chi-square*, didapatkan nilai $p=0,486$ dimana nilai $p < \alpha(\alpha=0,05)$ artinya bahwa antara motivasi dengan kinerja kader tidak memiliki hubungan.

Hubungan antara Imbalan Dengan Kinerja Kader

Tabel 1.1 Hubungan Antara Imbalan Dengan Kinerja Kader

Imbalan	Kinerja Kader						p-value
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	19	50,0	2	8,7	21	34,4	0,001
Kurang Baik	19	50,0	21	91,3	40	65,6	

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa responden dengan tingkat Imbalan baik menunjukkan kinerja baik 19 responden (50,0%) dan tingkat Imbalan Kurang baik menunjukkan kinerja tidak baik 2 responden (8,7). Responden dengan Imbalan Kurang baik menunjukkan kinerja baik 19

Responden (50,0%) dan Imbalan Kurang baik menunjukkan kinerja Kurang baik 21 responden (91,3%).

Berdasarkan hasil uji *Chi-square*, didapatkan nilai $p=0,001$ dimana nilai $p < \alpha(\alpha=0,05)$ artinya bahwa Imbalan dengan kinerja kader memiliki hubungan.

Hubungan Variabel Motivasi Kerja dan Imbalan Dengan Kinerja Kader

Dengan penentuan adanya hubungan antara tiap variabel motivasi dari tiap kader dan imbalan yang diterima kader dengan kinerja kader ditentukan dengan pengujian program komputer.

Tiap jawaban dari kuesioner pada variabel motivasi ditentukan kategorinya berdasarkan nilai. Nilai dari variabel motivasi yang diperoleh adalah 13. Sehingga penentuan kategori >13 dengan nilai 2 dikategorikan motivasi baik, sedangkan ≤ 13 dengan nilai 1 dikategorikan motivasi kurang baik. Dengan menggunakan program Komputer, dengan nilai $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $p=0,486$. Maka jika nilai $p>0,05$, maka variabel yang diteliti saling berhubungan. Maka hasil yang diperoleh adalah

Variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata adalah 15. Sehingga dapat digolongkan nilai yang >15 dengan nilai 2 termasuk kategori kinerja baik, sedangkan nilai ≤ 15 dengan nilai termasuk kategori kinerja kurang baik. Variabel Imbalan juga ditentukan nilai mediannya dan diperoleh nilai median dari variabel imbalan adalah 12. Maka penentuan kategori bagi variabel imbalan >12 dengan nilai 2 kategori puas dengan imbalan, sedangkan ≤ 12 dengan nilai 1 tidak puas dengan imbalan, setelah diuji dengan program Komputer, maka hasil Uji yang di dapat adalah $p=0,001$ maka jika nilai tersebut dapat diketahui bahwa

variabel imbalan berhubungan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan tentang hubungan Motivasi Kerja dan Imbalan dengan Kinerja Kader Posyandu, maka diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak Memiliki hubungan antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan
2. Memiliki hubungan antara imbalan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan

SARAN

penulis menyarankan berbagai hal sebagai berikut :

1. Motivasi Kader melaksanakan fungsinya sebagai kader Posyandu, yaitu dengan cara tokoh masyarakat turun langsung ke lapangan untuk mengamati kegiatan yang ada di Posyandu. Sehingga tokoh masyarakat dapat mendengarkan keluhan dari kader dan apabila terjadi kendala dapat segera di atasi, dan jika kader sudah melaksanakan tugasnya dengan baik diharapkan tokoh

masyarakat memberikan imbalan seperti memberikan sertifikat atau dalam bentuk apapun, Agar kader lebih bersemangat menjalankan tugasnya.

2. Memberikan pelatihan kepada kader oleh petugas Puskesmas agar Kinerja Kader lebih meningkat dan semangat dalam kegiatan Posyandu sebagai kader di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasso Baru.
3. Meningkatkan Imbalan Kader dengan memberikan Insentif berupa Sertifikat atau baju seragam kader agar Kader lebih bersemangat melakukan kegiatan dalam Posyandu dan Perlu mengadakan pertemuan dengan tokoh masyarakat, pembina posyandu beserta Kader untuk membahas imbalan kader, apakah telah sesuai atau uraian tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito, W. 2007. Sistem Kesehatan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Andira, R. A., Z. Abdullah, dan D. Sidik, 2012. Faktor – faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader posyandu di Kec. Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. Unhas. Makasar. file:///C:/Users/Costumer/Downloads/proposal/RATIH%20AYU%20ANDIRA_K11109280 (Diakses pada tanggal 12 Agustus 2018)
- Depkes, 2005. Pedoman Kegiatan Kader di Posyandu, Jakarta
- <File:///C:/Users/Costumer/Downloads/3072-6689-2-PB.pdf> (diakses tanggal 11 agustus 2018).
- Ismawati, 2010. Posyandu Dan Desa Siaga. Nuha Medika , Jogjakarta
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat <http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/PMK-No-75-Th-2014-ttg-Puskesmas.pdf> di Akses pada tanggal 26 September
- Suwanto dan Priansa,.2011 Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan bisnis. Alfabeta, Bandung (<https://onlinejournal.unja.ac.id/index.php/mankoe/article/view/3163>) Diakses pada tanggal 28 September 2018
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuwono Y, 2000. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Drop Out Kader Posyandu, Tesis IKM UGM Yogyakarta(<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/kemas/article/viewFile/3072/3118>) Diakses pada tanggal 23 Agustus 2018