

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI PERAN SERTA KADER DAN MASYARAKAT DALAM KEGIATAN POSYANDU DI KABUPATEN KUNINGAN

Rossi Suparman

Dosen Program Studi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Kuningan

ABSTRACT

Introduction: One from of the most common Society Resourced Health Efforts was Posyandu. Management of Posyandu's activities depends on the cadres and communities who run it. Cadres and communities participation were well influenced by motivation factor that they owned. This study was aimed to analyze the influence and differences of motivation factors and also which motivation factor was the most influence to the participation of cadres and communities in posyandu activities. **Method:** The method was explanatory survey with cross sectional study using questioner. Total samples were 300 respondents, which include 100 active cadres and 100 no active cadres. These samples were taken by simplified random sampling. Other samples, which are 100 communities respondent who was taken by purposive sampling. Ordinal data resulted from this study is transformed to interval data by Successive Interval Method, and then analyzed. Two analysis methods used in this study are descriptive statistic analysis and inductive statistic analysis. The inductive analysis used Structural Equation Modeling (SEM). **Results:** The results showed that motivation factor have influence to the participation of cadres and community in posyandu. External motivation factor for overall cadres and community and also active cadres have more significant influence compare to internal motivation factor. While in no active cadres the situation is in opposite. Community showe nonsignificant result in the influence of both motivation factors. The most significant indicator for internal motivation in cadres and community is the sense of responsibility, as for external motivation factor is social relationship. If these were separated, there will be a different influence in each group. The most significant indicator for internal motivation factor: in active cadres is reward, nonactive cadres was achievement, and community was the sense of responsibility. Whilst for external motivation factor, the social relationship is the most significant indicator in the three groups. As the conclusion, motivation factor model influential to the participation of cadres and communities in posyandu activities. These may be developed as one of intervention reference to the cadres and communities in order to increase the posyandu existense so in the end will enhanced the communities health level.

Keyword: motivation factor, participation, cadres, community, posyandu

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan di Indonesia bertujuan untuk tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk. Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan kesehatan, diperlukan dukungan Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Salah satu subsistem dari SKN adalah Subsistem Pembersayaan Masyarakat. SKN akan berfungsi optimal apabila sintonjng oleh pemberdayaan masyarakat.^{1,2}

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu dari kebijakan Pemerintah Propinsi Jawa Barat dalam rangka pencapaian keberhasilan pembangunan di Jawa Barat. Pembangunan di Jawa Barat dalam perkembangannya mengacu pada indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM). IPM merupakan indeks komposit yang dipengaruhi oleh tiga indikator yaitu indikator pendidikan, ekonomi, serta kesehatan. Indikator dalam bidang kesehatan diwakili oleh Umur Harapan Hidup (UHH).³

UHH akan berpengaruh terhadap tingkat kualitas hidup masyarakat. Peningkatan kualitas hidup masyarakat erat kaitannya dengan pemberdayaan dan peranserta masyarakat yang bersangkutan. Pentingnya peranserta masyarakat dalam pembangunan kesehatan telah diakui oleh semua pihak.

Program pemberdayaan masyarakat dalam hal peranserta masyarakat di bidang kesehatan telah banyak berkembang, antara lain menjadi Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) seperti Posyandu,

Polindes, Pos Obat Desa (POD), Pos Upaya Kesehatan Kerja (Pos UKK), Dana Sehat serta berbagai Yayasan Peduli dan Penyandang Kesehatan.²

Posyandu merupakan salah satu bentuk UKBM yang paling populer dan paling memasyarakat dewasa ini.⁴ Posyandu merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dari, oleh dan untuk masyarakat. Seiring berjalannya waktu, pelaksanaan posyandu mengalami berbagai permasalahan diantaranya: (1) hanya sekitar 40% dari jumlah posyandu yang ada dapat menjalankan fungsinya dengan baik; (2) peralatan yang tidak memadai; (3) tidak memiliki tempat pelayanan yang layak; (4) pembinaan terhadap posyandu yang belum merata; (5) cakupan posyandu yang masih rendah (< 50%) dan sebagian besar adalah anak di bawah dua tahun; (6) hampir 100% ibu pernah mendengar posyandu, namun yang hadir pada saat kegiatan posyandu kurang dari separuhnya, serta; (7) belum memiliki jumlah kader yang cukup bila dibandingkan dengan sasaran, atau walaupun jumlahnya mencukupi, dalam perjalanannya sering terjadi pengurangan jumlah atau yang dikenal dengan istilah kader tidak aktif.^{5,6}

Data Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2006 menunjukkan bahwa Kabupaten Kuningan menempati urutan terendah dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lain di Jawa Barat dalam rasio posyandu/desa yaitu 3,51 atau ada sekitar 3 sampai 4 posyandu dalam satu desa pada sebuah kecamatan.^{4,7} Kabupaten Kuningan pada tahun 2006 memiliki 1322 posyandu. Dengan jumlah balita sebanyak 176.142 balita maka seharusnya mempunyai posyandu sebanyak 1761.^{8,9}

Semua permasalahan mengenai posyandu di Kabupaten Kuningan bermula dari kondisi kader sebagai kunci utama dalam terselenggara atau tidaknya kegiatan posyandu. Posyandu direncanakan dan dilaksanakan oleh kader. Mereka yang aktif dan konsisten melaksanakan kegiatan posyandu dikatakan sebagai kader aktif. Peran aktif kader akan sangat menentukan kelangsungan perkembangan posyandu. Permasalahan yang berkaitan dengan kader ini adalah tingginya angka kader yang tidak aktif, yaitu kader yang terdaftar tetapi tidak melaksanakan dan tidak terlibat dalam kegiatan posyandu.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan, permasalahan jumlah kader selama 3 tahun terakhir selalu mengalami penurunan, jumlah kader yang aktif yaitu dengan jumlah rata-rata penurunan pertahun sebesar 2,7% untuk tiap posyandu, sehingga akan sangat besar jumlah tidak aktifnya jika dikalikan dengan jumlah total kader yang ada di Kabupaten Kuningan.¹⁰

Kunci keberlangsungan kegiatan posyandu berada pada kader yang menjalankan kegiatan dan masyarakat yang datang untuk berperanserta. Banyak sekali hal yang mempengaruhi kondisi kader dan masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan posyandu, diantaranya pengetahuan kader, informasi kegiatan posyandu, motivasi kader dan lain sebagainya. Hal yang paling dominan mempengaruhi keterlibatan mereka adalah menyangkut motivasi yang mereka miliki, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun yang berasal dari luar/lingkungannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanusi pada salah satu wilayah posyandu kecamatan pasawahan Kabupaten Kuningan terhadap 30 orang kader dari 10 desa diperoleh data bahwa jumlah kader yang aktif hanya 39,7% serta sisanya adalah kader yang tidak aktif. Sebagian besar (55%) tidak aktifnya kader adalah dikarenakan rendahnya motivasi yang mereka miliki khususnya karena mereka merasa terganggu aktivitas kerjanya dengan adanya posyandu. Sementara dari seluruh kader yang aktif, 60% dari mereka termotivasi untuk aktif dalam posyandu karena merasa mendapatkan manfaat dari kegiatan tersebut serta sisanya kebanyakan termotivasi karena insentif yang diberikan.⁵

Motivasi adalah keinginan di dalam seorang individu untuk mendorong ia untuk bertindak, demikian yang dinyatakan oleh George R. Terry.¹¹ Frederick Herzberg dalam Moekijat menyatakan¹² bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi orang-orang tergantung kepada motif-motif mereka, ada motif yang berasal dari dalam dirinya atau motivasi internal serta ada motif yang berasal dari luar atau motivasi eksternal. Motif/motivasi erat kaitannya dengan faktor motivasi yang melatarbelakangiya. Adanya faktor motivasi merupakan syarat mutlak untuk terjadinya partisipasi atau peranserta. Bentuk program peranserta masyarakat yang paling populer di masyarakat yaitu posyandu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Peranserta Kader dan Masyarakat dalam Kegiatan Posyandu di Kabupaten Kuningan.

BAHAN DAN METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data¹³. Ditinjau dari sifatnya survey ini merupakan *explanatory survey* yang bertujuan menguji kebenaran suatu hipotesis dengan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Pengambilan data primer dilakukan secara *cross sectional* dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder sebagai penunjang akan diambil dari laporan tahunan kegiatan posyandu.

Ada dua metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran variabel-variabel yang diteliti oleh responden kader aktif, kader tidak aktif, serta masyarakat. Dan analisis statistik induktif digunakan untuk menguji berbagai hipotesis penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada para ibu/wanita kader posyandu yang terdaftar sebagai kader aktif dan kader tidak aktif serta masyarakat bukan kader sebagai kontrol. Penelitian dilakukan pada posyandu yang terdapat di dusun tiap kecamatan tipologi A,B dan C di Kabupaten Kuningan. Penentuan tipologi kecamatan dilakukan hanya sebagai pemerataan dalam pengambilan sampel penelitian agar tersebar merata di seluruh Kabupaten Kuningan serta selanjutnya tidak menjadi pertimbangan dalam perhitungan statistik.

Populasi adalah seluruh kader yang terdaftar yakni kader aktif dan tidak aktif serta masyarakat non kader posyandu di Kabupaten Kuningan jumlahnya adalah 6768 orang. Total responden sampel penelitian dari ketiga tipologi kecamatan yang ada di Kabupaten Kuningan untuk kader aktif, tidak aktif serta masyarakat adalah masing-masing berjumlah 100 orang. Total sampel keseluruhan adalah sebanyak 300 orang responden.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Penelitian tentang karakteristik responden akan diuraikan menurut usia, jumlah bayi/balita, status pernikahan, tingkat pendidikan, pekerjaan, amanah/jabatan suami. Khususnya untuk kuesioner kader ditambahkan dengan lama menjadi kader.

Berdasarkan tabel 1, dilihat dari usia responden terbanyak menunjukkan bahwa, usia responden berkisar antara 39 sampai 45 tahun. Jumlah bayi/balita yang dimiliki responden berkisar 2-3 bayi/balita. Dilihat dari status pernikahan, presentasi terbesar telah menikah. Responden terbanyak yang telah menikah 97,7% terdapat pada kelompok kader tidak aktif. 40,9% berpendidikan Sekolah Dasar (SD).

Pekerjaan mayoritas pada ketiga kelompok responden adalah ibu rumah tangga, dengan persentase terbesar terdapat pada kader aktif (89,8%). Pada ketiga kelompok responden 72,7% tidak memiliki suami yang sedang memegang jabatan tertentu dalam lingkungan masyarakatnya. Berdasarkan lamanya menjadi kader menunjukkan bahwa sudah ada kader aktif yang terlibat dalam kegiatan posyandu selama 35 tahun, sedangkan untuk kader tidak aktif hanya 23 tahun.

Karakteristik Responden	Kader Aktif	Kader Tidak Aktif	Masyarakat
Usia (Th)			
Terbanyak	39	40	45
Bayi/Balita			
Jumlah Terbanyak yang Dimiliki	2	2	3
Status Pernikahan (%)			
Menikah	89.8	97.7	92
Tidak Menikah	2.3	0	3.4
Lain-lain (Janda)	8	2.3	4.5
Tingkat Pendidikan (%)			
Tidak sekolah	1.1	0	0
SD	33	40.9	31.8
SMP	30.7	30.7	27.3
SMA	35.2	23.9	36.4
PT	0	4.5	4.5
Pekerjaan (%)			
Pegawai Negeri	0	4.5	3.4
Karyawan Swasta	0	1.1	4.5
Ibu Rumah Tangga	89.8	84.1	83
Pensiunan	1.1	2.3	2.3
Lain-lain	9.1	8	6.8
Amanah/Jabatan Suami (%)			
Memiliki Jabatan	43.2	27.3	27.3
Tidak Memiliki	56.8	72.7	72.7
Lama Menjadi Kader (Tahun)			
Kader Terlama	35	23	-

2. Kegiatan Posyandu

Beberapa kegiatan yang dilakukan oleh seorang kader posyandu merupakan hal yang harus diketahui oleh masyarakat sebagai calon kader posyandu, khususnya berhubungan dengan sistem 5 meja yang merupakan jawaban dari opsi pertanyaan ini. Berikut ini merupakan gambaran karakteristik pengetahuan masyarakat terhadap kegiatan Posyandu:

Tabel 2 Karakteristik Pengetahuan Masyarakat terhadap Kegiatan Posyandu

Jumlah Jawaban	%
1 – 2	30
3	18.33
4 - 5	51.66
Jumlah	100

Persentase terbesar terletak pada masyarakat yang menjawab 4-5 opsi jawaban yang diberikan, artinya pengetahuan masyarakat terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam posyandu hampir telah mereka ketahui.

3. Peran Kader Posyandu

Peran sebagai seorang kader posyandu adalah salah satu tambahan pengetahuan yang harus dimiliki oleh masyarakat sebagai calon kader posyandu.

Tabel 3 Karakteristik Pengetahuan Masyarakat terhadap Peran Kader dalam posyandu

Jumlah Jawaban	%
1 – 2	37.50
3	15.83
4 - 5	46.66
Jumlah	100

Pada tabel di atas mayoritas masyarakat memiliki pengetahuan tentang peran menjadi seorang kader posyandu, tampak bahwa jumlah terbanyak yang mereka jawab dengan persentase sebanyak 46,6%.

4. Alasan tidak menjadi kader

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi kendala masyarakat untuk tidak banyak terlibat atau tidak menjadi aktif dalam kegiatan posyandu (menjadi kader posyandu).

Tabel 4 Jawaban Pertanyaan Terbuka (3)

Jawaban Masyarakat	%
Mengurusikan anak	23.33
Sibuk	30
Pendidikan kurang	13.33
Tidak seadanya	10
Belum siap	11.67
Lain-lain	18.33
Jumlah	100

Tabel 4 di atas memperlihatkan perbedaan yang bervariasi dari jawaban masyarakat. Sibuk menjadi alasan terbanyak (30%) terhadap tidak terlibatnya masyarakat dalam

pelaksanaan kegiatan posyandu. Persentase terendah adalah mereka yang menjawab tidak sederajat dengan orang lain (10%) atau dalam hal ini dengan kader yang telah lama terlihat dalam posyandu. Jawaban lain-lain' yang diberikan masyarakat diantaranya adalah alasan dilarang oleh suami, merasa tidak tertarik, tidak bermanfaat, serta merasa bosan begitu-begitu saja kegiatannya.

5. Faktor yang menjadi daya tarik menjadi kader
Pertanyaan yang terakhir ini bertujuan untuk melihat hal atau faktor apa yang dapat menarik seorang masyarakat untuk terlibat aktif dalam kegiatan posyandu.

Tabel 5 Jawaban Pertanyaan Terbuka (4)

Jawaban Masyarakat	%
Anak sudah besar	9.16
Waktu luang	16.67
Sudah pintar	4.16
Tidak ada orang lain	23.33
Diajak orang lain	24.16
Ada upahnya	13.33
Lain-lain	6.66
Jumlah	100

Tabel 5 di atas memperlihatkan variasi jawaban masyarakat. Diajak oleh orang lain untuk terlibat dalam kegiatan posyandu menjadi jawaban terbanyak (24,16%). Jawaban lain-lain yang diberikan masyarakat misalnya adalah jika disuruh suami, jika mendapat makanan yang banyak dan bisa dibawa pulang.

6. Hasil Pengujian Model

Hasil pengujian model pengaruh faktor motivasi terhadap peranserta dalam kegiatan posyandu untuk keseluruhan kader dan masyarakat. Pengaruh variabel faktor motivasi terhadap peranserta dalam kegiatan posyandu pada kader dan masyarakat, seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 6 Nilai koefisien Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Peranserta

Faktor	Loading
Motivasi Internal	-0,25
Motivasi Eksternal	0,64

Pada tabel 6 terlihat bahwa faktor motivasi eksternal memiliki nilai koefisien pengaruh (*loading*) yang lebih bermakna (0,64) dibandingkan dengan faktor motivasi internal (-0,25) dalam pengaruhnya terhadap peranserta.

Tabel 7 Koefisien Pengaruh Indikator Faktor Motivasi terhadap Peranserta

Jawaban Masyarakat	Indikator	Loading
Faktor Motivasi Internal	- Penghargaan	0.84
	- Aktualisasi Diri	0.66
	- Prestasi	0.81
	- Tanggungjawab	0.86
Faktor Motivasi Eksternal	- Hubungan	0.88
	- Sosial	0.56
	- Lingkungan	-0.11
	- Insentif	
Peranserta	- Tenaga	0.99
	- Dana	0.58
	- Materi	0.64
	- Pikiran	0.39
	Jumlah	100

Indikator tanggungjawab sebagai bagian dari variabel faktor motivasi internal memiliki nilai koefisien pengaruh (*loading*) yang paling bermakna (0,86) dibandingkan dengan indikator lainnya dalam faktor motivasi internal. Indikator hubungan sosial (0,88) pada variabel motivasi eksternal memiliki nilai koefisien pengaruh (*loading*) yang paling besar dibandingkan dengan indikator yang lain. Dalam bentuk kontribusi peranserta terhadap kegiatan posyandu, kontribusi dalam bentuk tenaga (0,99) memperlihatkan hasil yang paling bermakna dibandingkan dengan bentuk kontribusi peranserta yang lainnya.

Tabel 8 Kecocokan Model Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Peranserta (Goodness of Fit Index)

Kriteria	Nilai
Chi-square	35.68
Degree of freedom	27
p-value	0.12
GFI	0.98
AGFI	0.95
RMR	0.04
RMSEA	0.03
Goodness and fit	fit

Dilihat dari tabel 8 tampak model pengaruh faktor motivasi terhadap peranserta kader dan masyarakat menunjukkan *fit*, artinya model tersebut didukung oleh data empirik yang dihasilkan dengan taraf signifikan sebesar 5%.

7. Perbedaan Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Peranserta antara Kader Aktif, Kader Tidak Aktif serta Masyarakat dalam Kegiatan Posyandu

Perbandingan hasil pengujian model pengaruh faktor motivasi terhadap peranserta antara kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat dalam kegiatan posyandu dengan menggunakan statistik SEM.

Tabel 9 di bawah ini memperlihatkan perbedaan nilai koefisien pengaruh faktor motivasi terhadap peranserta antara kelompok kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat.

Tabel 9 Perbedaan Nilai Koefisien Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Peranserta antara Kader Aktif, Tidak Aktif serta Masyarakat

Faktor	Kader		Masyarakat
	Aktif	Tidak Aktif	
Motivasi Internal	-0,41	0.78	-0.98
Motivasi Eksternal	0,97	-0.09	-1.00

Nilai koefisien pengaruh (*loading*) untuk tiap kelompok kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat, berdasarkan pada indikator faktor motivasi di perlihatkan seperti pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10 Perbedaan Nilai Koefisien Pengaruh Indikator Faktor Motivasi terhadap Peranserta antara Kader Aktif, Kader Tidak Aktif serta Masyarakat dalam Kegiatan Posyandu

Variabel	Indikator	Kader		Masy
		Aktif	Tdk Aktif	
Faktor Motivasi Internal	- Penghargaan	0.88	0.78	0.45
	- Aktualisasi Diri	0.68	0.66	0.38
	- Prestasi	0.79	0.85	0.63
Faktor Motivasi Eksternal	- Tanggungjawab	0.83	0.81	0.67
	- Hubungan Sosial	0.90	0.88	0.66
	- Lingkungan	0.75	0.65	0.23
Peranserta	- Insentif	0.18	0.04	-0.31
	- Tenaga	0.48	0.61	0.05
	- Dana	0.89	0.44	0.38
	- Materi	0.36	0.61	0.63
Jumlah	- Pikiran	0.24	0.65	0.67
		100		

Nilai koefisien pengaruh terbesar/paling bermakna dari faktor motivasi internal kelompok kader aktif ada pada indikator penghargaan (0,88), sedangkan untuk faktor motivasi eksternal ternyata memperlihatkan bahwa indikator hubungan sosial memiliki nilai makna yang paling besar pada ketiga kelompok dibandingkan dengan indikator faktor motivasi eksternal yang lainnya.

Bentuk kontribusi peranserta yang berbeda terlihat pada ketiga kelompok kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat dengan nilai kontribusi terbesar terletak pada kelompok kader aktif yakni dalam bentuk dana (0,89).

Tabel 11 Perbedaan Nilai Kecocokan (Goodness of Fit Index) Model Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Peranserta antara Kader Aktif, Kader Tidak Aktif serta Masyarakat dalam Kegiatan Posyandu

Kriteria	Nilai		
	Kader		Masy
	Aktif	Tdk Aktif	
<i>Chi-square</i>	35.44	45.15	41.13
<i>Degree of freedom</i>	31	38	36
<i>p-value</i>	0.27	0.20	0.26
GFI	0.94	0.92	0.93
AGFI	0.87	0.87	0.87
RMR	0.06	0.06	0.08
RMSEA	0.04	0.04	0.04
<i>Goodness and fit</i>	<i>fit</i>		

Dilihat dari tabel 11 di atas, tampak bahwa model pengaruh faktor motivasi terhadap peranserta kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat dalam kegiatan posyandu semuanya menunjukkan *fit*.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Usia terbanyak adalah usia produktif yang berkisar antara 39 sampai 45 tahun. Menurut Gibson bahwa faktor usia merupakan variabel individu yang pada prinsipnya makin bertambah usia seseorang akan makin bertambah kedewasaannya serta semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhinya.¹⁴ Seorang ibu akan memiliki pengaruh atau dipengaruhi oleh orang lain untuk terlibat dalam kegiatan posyandu berdasarkan pada informasi yang ia dapatkan dari lingkungannya.

Dilihat dari status pernikahan, persentase terbesar pada ketiga kelompok memperlihatkan bahwa responden telah menikah. Responden terbanyak yaitu sebesar 97,7% pada kelompok kader yang tidak aktif, tidak ada kader tidak aktif yang belum menikah. Menurut Robin bahwa pernikahan memaksa peningkatan tanggungjawab yang dapat membuat suatu pekerjaan tetap lebih berharga dan penting.¹⁵ Hal ini berhubungan dengan analisis pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa tanggungjawab memiliki nilai pengaruh paling besar terhadap keterlibatan/peranserta kader dan masyarakat dalam kegiatan posyandu. Status pernikahan juga berpengaruh terhadap kepentingan seorang ibu terhadap kegiatan posyandu karena dapat menjadi sumber berguna terhadap diri serta keluarganya.

Dilihat dari tingkat pendidikan tampak bahwa proporsi terbanyak (40,9%) adalah berpendidikan Sekolah Dasar (SD), hal ini dapat dipahami mengingat dengan tingkat pendidikan SD mereka dapat membaca dan menulis. Latar belakang pendidikan menurut Yusi merupakan faktor predisposisi seseorang untuk bertindak dan berperilaku, karena pendidikan merupakan hal mendasar untuk seseorang berperilaku.¹⁶ Bentuk kongkrit perilaku dalam hal ini dapat berupa peranserta dalam kegiatan posyandu.

Pekerjaan mayoritas pada ketiga kelompok adalah ibu rumah tangga, dengan persentase terbesar terdapat

pada kader aktif (89,9%). Hal ini dapat dimengerti mengingat bahwa ibu rumah tangga relatif memiliki waktu senggang untuk terlibat dalam kegiatan posyandu, tidak seperti ibu/wanita yang bekerja sebagai pegawai negeri atau swasta yang relatif sibuk dengan pekerjaannya.

Pada ketiga kelompok menunjukkan bahwa sebagian besar (72.7%) tidak memiliki suami yang memegang amanah/jabatan tertentu dalam lingkungan masyarakatnya. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan sebagai kader bukan dikarenakan jabatan yang memiliki suami atau dimilikinya, melainkan karena motivasi kesadaran yang tumbuh dari dirinya sendiri.

Berdasarkan lamanya menjadi kader menunjukkan bahwa sudah ada kader yang telah terlibat dalam kegiatan posyandu selama 35 tahun (responden kader aktif), ini berarti kader tersebut telah loyal terhadap posyandu dalam waktu yang cukup lama, sedangkan untuk kader tidak aktif hanya menunjukkan waktu terlama selama 23 tahun. Hal ini mengandung arti bahwa loyalitas dan tanggungjawab kader aktif relatif lebih tinggi dibandingkan dengan kader yang tidak aktif.

2. Pertanyaan Terbuka

Posyandu merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dari, oleh dan untuk masyarakat. Permasalahan kesehatan masyarakat akan mudah dihindari jika peran aktif masyarakat dalam posyandu kembali diprogramkan secara menyeluruh. Permasalahan mengenai posyandu berawal dari motivasi kader dan masyarakat sebagai kunci utama dalam terselenggara atau tidaknya kegiatan tersebut. Tanpa motivasi, kader dan masyarakat akan sulit berperanserta dalam kegiatan kesehatan terutama kegiatan posyandu.

Tiga pertanyaan yang diajukan untuk kelompok masyarakat mulai dari; *istilah posyandu, kegiatan posyandu serta peran serta kader posyandu* memperlihatkan hasil semuanya bernilai baik. Hal ini dapat menjadi salah satu indikator yang dapat memudahkan peningkatan motivasi peranserta kelompok masyarakat terhadap kegiatan posyandu. Motivasi serta pengetahuan yang masyarakat miliki dapat menjadi modal yang cukup untuk melakukan aksi atau perilaku nyata menjadi seorang kader posyandu.

Pertanyaan yang diajukan selanjutnya mengenai alasan mereka untuk mau (*jika diajak orang lain*) atau setidaknya (*karena sibuk*) menjadi kader. Faktor motivasi eksternal lebih mempengaruhi masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan posyandu dibandingkan dengan faktor motivasi internal (walaupun kedua nilai yang ada memperlihatkan hasil yang tidak begitu bermakna), artinya bahwa masyarakat telah memiliki pengetahuan yang baik tentang kader dan posyandu, namun untuk menjadikan mereka seorang kader diperlukan dukungan dari pihak luar berupa ajakan seorang kader untuk menjadi seorang kader disamping peningkatan pengetahuan mereka tentang kader dan posyandu. Pada akhirnya, jawaban mereka berupa; *perasaan tidak sederajat atau pendidikan kurang* yang menjadi salahsatu alasan ketidakterlibatan mereka dalam posyandu dapat dihilangkan/diminimalisir.

3. Analisis Hasil Pengujian Model

a. Model untuk Keseluruhan Kader dan Masyarakat

Faktor motivasi eksternal memberikan pengaruh yang lebih bermakna dibandingkan dengan faktor motivasi internal dalam peranserta kader dan masyarakat terhadap kegiatan posyandu. Teori Evaluasi Kognitif menurut P. C. Jordan mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik/internal berkurang apabila seorang telah bermotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik/eksternal. Teori ini mengatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik/eksternal kuat, maka motivasi intrinsik/internal melemah.

Berbeda dengan pendapat Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasi eksternal (*hygiene factor*) tidak akan mendorong minat orang untuk bekerja lebih baik, akan tetapi jika faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti insentif tidak memadai, lingkungan yang tidak menyenangkan, maka faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan yang potensial untuk penurunan tingkat motivasi. Pendapat dari Moekijat yang menyatakan bahwa faktor eksternal hanya menguatkan faktor internal yang telah ada pada diri seorang manusia.¹¹

Penelitian mengenai kader dan masyarakat dalam kegiatan posyandu ini lebih sesuai dengan Teori Evaluasi Kognitif yang disampaikan P.C. Jordan, bahwa pengaruh motivasi internal berkurang apabila seorang telah bermotivasi oleh dorongan yang bersifat eksternal, mengingat kader dan masyarakat sebagai makhluk sosial yang berinteraksi dengan orang lain dalam kegiatan posyandu sebagai salah satu kegiatan sosial (kegiatan eksternal untuk kepentingan bersama), tidak memperhitungkan atau melemahkan motivasi internal yang mereka miliki.¹⁷

Faktor eksternal ini erat kaitannya dengan kerangka sosial budaya (*sociocultural framework*) kader dan masyarakat yang bersangkutan. Kerangka sosial budaya adalah suatu kerangka berfikir menurut cara pandang terintegrasi, yang bergerak dan dapat dibagi menurut rincian dalam berbagai peringkat, seperti peringkat ideologi, institusi dan organisasi, yang tidak terlepas dari sejarah perkembangan masyarakat itu. Masyarakat/orang sunda memandang penting dirinya dan orang lain, karena itu lingkungan sosial menjadi perhatian bagi setiap orang dengan tetap memperhitungkan dirinya dalam peranan tersebut.¹⁸

1) Faktor Motivasi Eksternal

Dilihat dari indikator faktor motivasi eksternal yang dibangun oleh motivasi menjalin hubungan sosial, faktor lingkungan posyandu serta insentif, memperlihatkan hasil bahwa motivasi menjalin hubungan sosial menjadi kontributor yang paling bermakna dibandingkan dengan indikator faktor motivasi eksternal yang lain, ini dapat dipahami mengingat manusia sebagai makhluk sosial senantiasa saling mempengaruhi dan berada dengan orang lain dalam situasi-situasi dimana mereka sehaluan dalam suatu lingkungan tertentu.

Kecenderungan untuk memperoleh kepuasan dari hubungan sosial telah lama dikenal sebagai sifat manusia. Penyelidikan Morse dan Weiss menyatakan bahwa, 31% responden menyatakan akan terus bekerja, meskipun tidak perlu pemberian ekonomis sebagai alasan hubungan-

hubungan mereka dengan orang-orang (hubungan sosial) dimana mereka merasa kehilangan banyak teman dalam pekerjaan.¹¹

Rasa nyaman yang kader dan masyarakat rasakan dari kegiatan posyandu sebagian juga dikarenakan kepuasan khususnya bermakna subjektif yang dirasakan karena kehadirannya dalam kegiatan posyandu. Inilah alasan selanjutnya mengapa kondisi lingkungan menjadi indikator selanjutnya yang mempengaruhi kader dan masyarakat untuk terlibat dalam kegiatan posyandu.

Insentif sebagai bagian dari faktor motivasi eksternal ternyata tidak begitu diharapkan oleh kader dan masyarakat, hal ini mengingat bahwa mereka tergerak bukan karena faktor/menginginkan uang dari posyandu, misalnya pengeluaran untuk biaya transportasi, konsumsi dan lain-lain.

Hawtorn dan Herzberg sependapat bahwa bukan kebutuhan uang (gaji) atau insentif yang membuat orang menjadi produktif/mau berperanserta, seperti yang diungkapkan Frederick Taylor, melainkan perhatian dan faktor *satisfiers*. Kekurangan gaji dan faktor *dissatisfiers* lainnya memang bisa menimbulkan ketidakpuasan bagi pekerja, akan tetapi juga tidak bisa membuatnya puas. Hanya faktor *satisfiers* atau motivator yang bisa membuat pekerjaan puas serta meningkatkan motivasi mereka.¹⁹

Insentif tidak begitu bermakna disebabkan karena 'kepolosan' kader dan masyarakat Kabupaten Kuningan yang kurang begitu agresif dalam kejujurannya menginginkan upah dari sebuah kerja sosial. Ada jiwa 'pemalu' yang dimiliki oleh tipikal suku sunda dibandingkan dengan suku yang lain di Indonesia. Kader dan masyarakat Kabupaten Kuningan telah menganggap posyandu sebagai sebuah pekerjaan sosial yang tidak layak untuk mengharapkan imbalan berbentuk uang/insentif.

2) Faktor Motivasi Internal

Rasa tanggungjawab menjadi kontributor terbesar untuk terbentuknya motivasi internal kader dan masyarakat terlibat dalam kegiatan posyandu, mengingat rasa tanggungjawab atau kesadaran diri merupakan tahap awal timbulnya motivasi atau kemauan untuk bertindak. Hal ini sesuai dengan penelitian Marjono yang mengatakan bahwa rasa tanggungjawab merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam peranserta masyarakat, khususnya dalam bidang kesehatan. Menurut Terence R. Mitchell dalam bukunya "*Motivasi New Directions for Theory*", yang dikutip oleh Winardi mengatakan bahwa motivasi adalah mewakili prose-proses psikologikal, yang menyebabkan timbul dan terjadinya kegiatan-kegiatan sukarela/tanggungjawab yang diarahkan ke tujuan tertentu.¹⁹

Salah satu karakter yang nampak pada masyarakat yang nampak pada masyarakat Kabupaten Kuningan adalah budaya kerja bertanggungjawab terutama terhadap kegiatan sosial yang mereka lakukan, misalnya kerja bakti, pembangunan sarana dan prasarana masyarakat, kegiatan-kegiatan peringatan hari-hari besar dan lain-lain. Budaya kerja adalah sistem nilai dan norma moral atau etika moral yang melekat pada diri seseorang diekspresikan dalam aktivitas/kegiatan sehari-hari. Manusia sebagai makhluk sosial tentu mempunyai kultur atau budaya tersendiri. Budaya ikut berpengaruh terhadap segala aktivitas kesehariannya. Dikatakan demikian

karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai perilaku yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya dari lingkungan budaya dimana ia tumbuh dan dewasa. Sehingga dalam suatu masyarakat dapat berjalan dengan baik dan tidak baik banyak dipengaruhi oleh aspek perilaku anggota masyarakat.¹⁹

Berkaitan dengan aspek perilaku dan budaya, penelitian Regers mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru, di dalam diri orang tersebut terjadi proses tertentu yang pada dasar/awalnya harus memiliki kesadaran (*awareness*), yakni orang tersebut menyadari dalam arti mengetahui stimulus (objek) terlebih dahulu, apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi perilaku melalui proses yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*longlasting*), sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran maka tidak akan berlangsung lama.¹¹

Hal selanjutnya yang mempengaruhi motivasi internal kader dan masyarakat terhadap kegiatan posyandu adalah prestasi. Adanya program Departemen Kesehatan melalui Dinas Kesehatan Provinsi dan Kabupaten yang secara insentif menggalakan atau menghidupkan kembali posyandu dengan memberikan stimulus berupa perlombaan/kompetisi guna memancing semangat untuk peduli terhadap kesehatan dalam rangka perbaikan taraf hidup bersama, memperbesar motivasi berprestasi pada kader dan masyarakat melalui cara peningkatan prestasi yang lebih dari keadaan yang sebelumnya.

McClelland menyatakan bahwa orang-orang dengan motivasi prestasi sudah bisa menggunakan waktu untuk berfikir tentang mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.¹¹ Riset yang dilakukan oleh McClelland dan ahli ilmu jiwa lainnya menunjukkan bahwa seseorang dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi lebih menyukai pekerjaan dengan sifat-sifat:¹¹

- (1) Hasil tergantung kepada usaha dan kemampuan orang itu sendiri daripada kepada faktor-faktor kesempatan di luar pengawasan/pengendalian individu atau kepada kerjasama;
- (2) Tugas atau pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang cukup atau sedang;
- (3) Umpan balik yang nyata tentang betapa baiknya orang tersebut melaksanakan tugasnya.

n-Ach adalah motivasi untuk berprestasi menurut teori McClelland, karena itu orang akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Mereka perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. McClelland menyimpulkan bahwa kepuasan prestasi berasal dari pengambilan prakarsa untuk bertindak sehingga sukses, dan bukannya dari pengakuan umum terhadap prestasi pribadi. Selain itu juga diperoleh kesimpulan bahwa orang yang memiliki *n-Ach* tinggi tidak begitu terpengaruh oleh imbalan uang, mereka tertarik pada prestasi.¹⁷

Aktualisasi diri merupakan faktor motivasi internal terakhir yang mempengaruhi kader dan masyarakat terhadap kegiatan posyandu. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memperbesar sepenuhnya potensi

seseorang apapun kemungkinannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktualisasi diri ini menjadi kontributor yang paling tidak bermakna untuk terbentuknya faktor motivasi internal.

Hal ini menunjukkan bahwa kader dan masyarakat Kabupaten Kuningan belum sampai kepada tingkatan motivasi tertinggi menurut Maslow ini. Kader dan masyarakat masih berada dalam tingkatan menengah ke bawah dalam mengapresiasi potensi dirinya terhadap lingkungannya. Hasil ini senada dengan pendapat Maslow bahwa aktualisasi diri merupakan motif intrinsik yang tertinggi dan sulit untuk dipenuhi oleh individu sebelum kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah di bawahnya terpenuhi.²⁰

b. Perbedaan Model Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Peranserta antara Kader Aktif, Kader Tidak Aktif serta Masyarakat dalam Kegiatan Posyandu

Hasil perhitungan model yang membandingkan antara kelompok kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat memperlihatkan hasil bahwa pada model kader aktif, faktor motivasi eksternal memiliki nilai yang lebih bermakna dibandingkan dengan faktor motivasi internal. Kenyataan ini berbeda dengan model kelompok kader tidak aktif yang memperlihatkan hasil, faktor motivasi internal memiliki nilai yang lebih bermakna. Kondisi berbeda terjadi pada kelompok masyarakat karena dari kedua faktor motivasi memperlihatkan hasil semua faktor motivasi (internal dan eksternal) tidak bermakna terhadap peranserta masyarakat dalam kegiatan posyandu.

1) Faktor Motivasi Eksternal

Mayoritas kader aktif adalah para pengurus lembaga/organisasi kemasyarakatan. Hal ini diperkuat juga dengan karakteristik kader aktif yang memberikan persentase terbesar (43,2%) dari pertanyaan kuesioner mengenai amanah/jabatan yang dimiliki suami pada saat ini. Kenyataan ini dapat menjadi motif menjalin hubungan/interaksi dengan masyarakat menjadi hal telah biasa mereka lakukan, pada akhirnya secara spontan mempengaruhi jawaban yang diberikan bahwa motivasi eksternal mereka lebih mendominasi dibandingkan dengan motivasi internal dalam keterlibatan kader aktif pada pelaksanaan kegiatan posyandu.

Seringnya kader aktif berinteraksi dengan pihak lain misalnya dinas kesehatan ataupun kecamatan dalam bentuk pembinaan, penyuluhan dan lain-lain, menjadikan kader aktif merasa nyaman dengan lingkungan atau yang sering dikenal dengan istilah iklim organisasi dapat membangkitkan motivasi yang ada. Litwin dan Stringer menyatakan bahwa ada hubungan antara iklim/lingkungan dengan bertambah motivasi. Hasil penelitian pada model kader aktif ini sesuai dengan pernyataan Litwin dan Stringer.

Sama seperti pada model keseluruhan kader dan masyarakat, insentif pada kader aktif juga ternyata tidak bermakna terhadap keterlibatan kader aktif dalam kegiatan posyandu. Insentif kongkrit dalam hal ini berbentuk uang. Riset William F Whyte mengetahui bahwa uang, alat motivasi yang *'lama dapat dipercaya'* bukankah merupakan *'yang maha kuasa'* seperti yang diperkirakan kebanyakan orang.¹¹

Perbedaan diantara ketiganya tampak pada memiliki makna atau tidaknya. Pada kelompok masyarakat, indikator yang tidak bermakna terdiri dari lingkungan dan insentif, sedangkan pada kelompok kader tidak aktif sama dengan kelompok kader aktif, hanya insentif saja. Tingkatan partisipasi masyarakat karena insentif menempati urutan kedua dari bawah setelah tingkat partisipasi karena paksaan, demikian yang diungkapkan oleh Ida Bagus, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kader ataupun masyarakat tidak mungkin berpartisipasi karena insentif ini.

Para ahli manajemen berpendapat bahwa produktivitas akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi sehingga tujuan dapat lebih cepat tercapai, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap orang untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Akan tetapi dalam masyarakat Kabupaten Kuningan yang dalam hal ini kader aktif, kader tidak aktif serta masyarakat tidak terbukti, mengingat kegiatan posyandu sendiri dilaksanakan dari, oleh dan untuk masyarakat, jadi sangat tidak bijaksana dan bertentangan dengan ciri khas masyarakat Kabupaten Kuningan andaikata mengambil keuntungan berupa insentif dari kegiatan posyandu yang mereka laksanakan.

2) Faktor Motivasi Internal

Faktor motivasi internal memiliki pengaruh yang lebih bermakna dibandingkan faktor motivasi eksternal bagi kader tidak aktif. Herzberg menyatakan bahwa faktor motivasi internal merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai hasil yang lebih baik. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berbuat lebih baik daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (higienis), artinya bahwa dalam diri kader tidak aktif sebenarnya motivasi untuk terlibat dalam kegiatan posyandu sangat besar, tetapi ternyata kader tidak aktif masih memiliki hambatan lain yang menyebabkan mereka tidak bisa optimal untuk terlibat, diantaranya terlihat dari karakteristik responden dalam pekerjaan menunjukkan persentase kader tidak aktif banyak yang bekerja, misalnya menjadi pegawai negeri dan swasta. Hal ini menjadikan mereka tidak terlibat lebih jauh dalam pelaksanaan kegiatan posyandu karena kesibukannya dalam pekerjaan.

Motivasi berprestasi menjadi indikator yang paling bermakna untuk membentuk motivasi internal kader tidak aktif. Seseorang dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi memperoleh kepuasan karena memperoleh sukses pribadi dalam menyelesaikan suatu tugas yang sulit atau mencapai suatu standar keunggulan. David Mc. Clelland mengemukakan bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi.¹⁷

Ciri orang dengan motivasi prestasi adalah mereka tampak lebih banyak berhubungan dengan prestasi perseorangan daripada dengan penghargaan-penghargaan akan kesuksesan. Mereka tidak menolak penghargaan-penghargaan, akan tetapi penghargaan-penghargaan tidak seberapa penting dibandingkan prestasi. Hal ini

memberikan alat kepada mereka untuk menilai kemajuan mereka dan membandingkan prestasi mereka dengan prestasi daripada orang-orang lain.¹⁷

Berbeda dengan kader aktif yang memperlihatkan bahwa motivasi untuk penghargaan menjadi hal yang paling dominan untuk faktor motivasi internal. Maslow dalam Saydam mengemukakan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap penghargaan merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

Rasa tanggungjawab menjadi indikator yang kedua bagi kader aktif dan kader tidak aktif. Bertanggungjawab (*responsible*) atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala risiko merupakan tingkatan sikap paling tinggi, artinya ada tahapan/tingkat sebelumnya yang telah dicapai oleh seorang individu dalam terbentuknya rasa tanggungjawab ini, yakni sikap menerima (*receiving*), merespon (*responding*) serta menghargai (*valuing*). Dapat dikatakan bahwa kader secara otomatis telah melalui proses tingkatan pengetahuan, proses penerimaan terhadap kegiatan posyandu, memberikan respon yang positif untuk menghargai yang pada akhirnya berpartisipasi dalam kegiatan posyandu. Hal ini sesuai dengan pendapat Ida Bagus yang mengatakan bahwa rasa tanggungjawab merupakan tingkatan partisipasi masyarakat yang paling tinggi.

Aktualisasi diri menjadi motivasi terakhir untuk ketiga kelompok, hal ini karena aktualisasi diri rata-rata dimiliki oleh mereka yang telah cukup dalam berbagai hal, tidak menuntut apa-apa dari keterlibatannya dengan kegiatan yang dia miliki. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini antara seorang yang satu dengan yang lain akan berbeda. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi lebih utama adalah usaha individu itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Santono yang mengatakan bahwa seseorang yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja.

Motivasi aktualisasi diri tidak tampak pada kader dan masyarakat Kabupaten Kuningan mengingat hal tersebut menjadi sesuatu yang belum menjadi prioritas/dicari dalam keterlibatannya dengan pelaksanaan kegiatan posyandu.

c. Bentuk Kontribusi Peranserta

Kontribusi berbentuk tenaga merupakan bentuk kontributor paling bermakna pada model keseluruhan kader dan masyarakat. Kontribusi dalam hal tenaga yang mereka salurkan dalam segala bentuknya mereka rasa lebih banyak tersalurkan dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, hal ini dapat dipahami mengingat memang yang mereka lakukan kebanyakan berhubungan dengan fisik mereka, terutama kegiatan 5 meja yang rutin mereka lakukan, misalnya pencatatan, penimbangan, pengisian KMS dan lain-lain.

Ada perbedaan bentuk peranserta kader aktif dan kader tidak aktif serta, masyarakat. Untuk kader aktif mereka merasa lebih banyak memberikan kontribusi terhadap posyandu berbentuk dana, ini dapat dipahami mengingat kader aktif merupakan ujung tombak dari pelaksanaan kegiatan posyandu, mereka terlibat dalam

posyandu sebelum, selama serta setelah pelaksanaan. Ini secara otomatis menjadikan mereka lebih banyak merasa mengeluarkan uang untuk kegiatan tersebut, dibandingkan dengan yang lainnya.

Pada kader tidak aktif menunjukkan bahwa kontribusi berbentuk pemikiran mereka rasakan lebih banyak tersalurkan dalam kegiatan posyandu, mereka merasa sering mengeluarkan ide, gagasan dan pendapatnya dalam kegiatan posyandu, hal ini makin menumbuhkan rasa percaya dirinya ada dalam kegiatan posyandu karena merasa ide/pendapatnya dihargai oleh orang lain.

Hasil kontribusi model peranserta pada kelompok masyarakat menunjukkan nilai yang semuanya tidak bermakna, ini berarti sesuai dengan kenyataan bahwa mereka tidak memberikan apa-apa terhadap kegiatan posyandu, mereka hanya membawa diri dan anak mereka untuk berkunjung ke posyandu.

KEPUSTAKAAN

1. Departemen Kesehatan RI. Informasi Ringkas Paradigma Sehat. Jakarta. Pusat Promosi Kesehatan 20002; 2:1-21
2. Departemen Kesehatan RI. Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta 2004; 24:1-15
3. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Profil Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2005. Bandung. 2006; 1-6; 1-113
4. Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan. Program Kegiatan Promosi Kesehatan. Kuningan, 2006;7-11
5. Uci Sanusi. Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah UPTD Puskesmas Pasawahan Kabupaten Kuningan Tahun 2006. Tasikmalaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Siliwangi,2006:2-4
6. Departemen Kesehatan RI. Direktorat Kesehatan Komunitas 2005. Jakarta 2006;34:1-12
7. Bagian Pemerintah Umum. Laporan Kajian Tipologi Kecamatan Kabupaten Kuningan 2006. Kuningan: Setda kabupaten Kuningan,2006
8. Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan. Profil Kesehatan Kabupaten Kuningan tahun 2005. Kuningan. Dinkes Kabupaten Kuningan, 2006:63-65
9. Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan. Rencana Kegiatan Peningkatan Program Posyandu Tahun 2008. Kuningan: Dinkes Kabupaten Kuningan, 2007:1-4
10. Wiku Adisasmito, Sistem Kesehatan. Jakarta. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007;167-204
11. Moekijat. Dasar-Dasar Motivasi. Bandung. PT. Pionir Jaya, 2002
12. Suryana, L.I & Sumantri, S. Psikologi Personel. Bandung. Universitas padjadjaran, 2005
13. Singarimbun, M. & Effendi, S. Metode Penelitian Survei. Cetakan kedua. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia, 1995:26
14. Gibson JI. Ivancevich JM, Donnelly JM., Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, ed.8. Jakarta: Binarupa aksara. 1996:38-44
15. Robbin SP., Organizational Behaviour: Concept, Controversies, Applications. 8th ed. New York: Prentice Hall Inc. 2003:45-9

16. Yusi Ratna Suminar, Analisis Pengaruh Pengetahuan, Supervisi dan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Tuberkulosis Paru Puskesmas di Kabupaten Sumedang Tahun 2006. Bandung: Pascasarjana Universitas Padjajaran, 2006: 60
17. Mc.Cleland. Memacu Masyarakat Berprestasi. Terjemahan oleh Siswo Suryanto (1987. Jakarta: CV Intermedia. 1973: 34-37
18. Winardi. J, Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.2001:26-39
19. Judistira K. Garna. Budaya Sunda; Melintas Waktu Menantang Masa Depan. Bandung: Lembaga Penelitian Unpad. 2008:66-99
20. Reni Damayanti. Motivasi dalam Promosi Kesehatan. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005