

HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS PANYILI KECAMATAN PALAKKA KABUPATEN BONE

Rachmat Hidayatullah Al Malik¹, Fitriani^{2*}, Nirmawati Darwis²

¹ Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan FKK Universitas Puangrimaggalatung, Sengkang Wajo

² Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Puangrimaggalatung, Sengkang Wajo

*Corresponding author : email: nsfitrianiskep833@gmail.com

Abstract

Posyandu is a communication forum for technology experts in public health and family planning services carried out by the community, from the community and for the community with service support and technical guidance from health workers. The high level of health problems that occur in a community cannot be separated from the role played by cadres in a posyandu. Many factors affect the performance of posyandu cadres and what is examined in this study is motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and the performance of posyandu cadres in the Panyili Public Health Center, Palakka District, Bone Regency. The design used in this research is descriptive analytic with a cross sectional approach. Sampling in this study used the total sampling method with a total sample of 63 people. The research instrument used was a questionnaire and the data were analyzed using the SPSS 21 program. Bivariate analysis obtained by Asymp sing (2-sided) on the motivation variable of posyandu cadres, the value of $\rho=0.005>\alpha=0.05$, and the posyandu cadre performance variable obtained the value of $\rho= 0.005>\alpha=0.05$ So it can be stated that there is a relationship between Motivation and Performance of Posyandu Cadres in the Panyili Health Center Work Area, Palakka District, Bone Regency in 2020. The suggestion for the Panyili Health Center, Palakka District, Bonea Regency, is to improve training and provide different awards, especially for active cadres, so that the performance of Posyandu cadres in the Panyili Health Center Work Area is even better.

Keywords: Motivation, Performance, Cadre, Posyandu

Abstrak

Posyandu adalah suatu wadah komunikasi ahli teknologi dalam pelayanan kesehatan masyarakat dan keluarga berencana yang dilaksanakan oleh masyarakat, dari masyarakat dan untuk masyarakat dengan dukungan pelayanan serta pembinaan teknis dari petugas kesehatan. Masih tingginya masalah kesehatan yang terjadi didalam sebuah komunitas masyarakat tidak terlepas dari peranan yang dilakukan kader disebuah posyandu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dan yang diteliti pada penelitian ini adalah motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 21. Analisis bivariat diperoleh Asymp sing(2-sided) pada variabel motivasi kader posyandu diperoleh nilai $\rho=0,005>\alpha=0,05$,

dan variabel kinerja kader posyandu diperoleh nilai $p=0,005 > \alpha=0,05$ Sehingga dapat dinyatakan ada hubungan antara Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone Tahun 2020. Adapun saran untuk pihak Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone agar meningkatkan pelatihan dan memberikan penghargaan yang berbeda khususnya bagi kader yang aktif agar kinerja kader posyandu yang ada di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja, Kader, Posyandu*

PENDAHULUAN

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Posyandu selain berfungsi sebagai wadah pemberdayaan masyarakat juga untuk mendekatkan pelayanan kesehatan dasar terutama berkaitan dengan penurunan AKI, AKB dan AKBA (Kemenkes RI, 2017).

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. 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).

Kader Posyandu adalah anggota masyarakat yang dipilih dari dan oleh masyarakat, mau dan mampu bekerja bersama dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan secara sukarela. Dalam posyandu seorang kader merupakan salah satu bagian utama yang menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan posyandu. Tugas kader dalam posyandu dimulai dari persiapan sebelum pelaksanaan posyandu, menyiapkan alat, tempat, sarana prasarana, dan mengundang menggerakkan masyarakat agar mau datang ke posyandu.

Menurut WHO (World Health Organization) 2017 : Layanan Primary Health Care Indonesia masih paling buruk. Di Indonesia menempati posisi 101 dari 149 dunia. Di ASEAN Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya misalnya Thailand diposisi 35, Malaysia diposisi 38, Vietnam diposisi 69 dan Laos diposisi 94 di dunia.

Indonesia tahun 2018 jumlah Posyandu sekitar 28.370 atau 61,32% posyandu aktif dengan persentase kader aktif 609,252 orang atau 43 % kader aktif. Sulawesi Selatan mempunyai jumlah Posyandu sebanyak 9.697 unit. Posyandu yang aktif sebanyak 5.988 atau (61,75%) Posyandu yang aktif. 48.450 kader dari keseluruhan kader posyandu terdapat 25.420 orang yang aktif (52,46%) dan 23.030 orang yang tidak aktif (47,53%). Posyandu aktif melaksanakan kegiatan utamanya secara rutin setiap bulan (KIA: ibu hamil, ibu nifas, bayi, balita, KB, imunisasi, gizi, pencegahan dan penanggulangan diare) dengan cakupan masing-masing minimal 50% dan melakukan program tambahan (Profil Kementerian Kesehatan RI 2018).

Di Kabupaten Bone tahun 2020, diketahui posyandu terdiri atas 1.013 dengan jumlah kader 4.806 orang dari keseluruhan kader posyandu terdapat 3.910 orang yang aktif (81,35%) dan terdapat 896 orang yang tidak aktif (18,64%). Wilayah kerja Puskesmas Panyili,

Kecamatan Palakka tahun 2020 sebanyak 7 desa dengan jumlah posyandu sebanyak 20 buah diperoleh jumlah kader 95 orang dari keseluruhan kader posyandu terdapat 63 orang yang aktif (66,31%) dan terdapat 32 orang yang tidak aktif (33,68%) (Profil Dinkes Kab. Bone 2020).

Hasil survey awal pada tanggal 6 April 2020 yang dilakukan peneliti kepada KTU Puskesmas Panyili dengan metode wawancara mendapatkan informasi bahwa yang menjadi masalah dalam kegiatan Posyandu salah satunya adalah kader. Banyak kader yang kurangnya partisipasi dan kurang memiliki/minat dalam mengikuti kegiatan posyandu. Hal ini berdampak pada pelaksanaan kegiatan posyandu seperti tidak efektifnya kegiatan posyandu. Dengan demikian posyandu yang seharusnya dilakukan dengan “Pola Lima Meja” tidak berjalan dengan semestinya dikarenakan kader hanya mengerjakan tugas pada meja satu sampai meja tiga yaitu pendaftaran, penimbangan, dan pencatatan pada KMS. Berdasarkan data saat kegiatan posyandu pada bulan April 2020 dari seluruh kader yang berjumlah 95 kader dengan jumlah kader 63 aktif di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone hanya terdapat 24 orang (25,26%) yang datang saja mengabsen.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka, Kabupaten Bone Tahun 2020”.

Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone Tahun 2020.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan Cross Sectional Study, dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka, Kabupaten Bone Tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah kader posyandu yang bekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Palakka, Kabupaten Bone sebanyak 63 Kader. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Non-Probability Sampling dengan cara Total Sampling, yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 kader.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bone dan data dari pihak Puskesmas. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang bersifat closed ended questions. Kuesioner motivasi terhadap kinerja kader posyandu menggunakan model multiple choice. Kuesioner motivasi terdiri dari 13 pertanyaan. Skala pengukuran motivasi menggunakan Likert scale yang terdiri dari dua tingkat yaitu ya dan tidak. Pengategorian ditentukan atas dasar *cut of point data*. Kuesioner motivasi terhadap kinerja kader posyandu menggunakan model multiple choice. Kuesioner kinerja terdiri dari 14 pertanyaan. Skala pengukuran motivasi menggunakan Likert scale yang terdiri dari dua tingkat yaitu ya dan tidak. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tulisan (*Textular Presentation*), penyajian data dalam bentuk tabel (*Table Presentation*), dan penyajian data dalam bentuk diagram (*Diagram Presentation*). Data

dianalisis menggunakan analisis univariate dan bivariate melalui proses pengujian chi-square dengan membandingkan nilai p-value dengan taraf signifikansi α 0,05.

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku di masyarakat dengan menerapkan empat prinsip yakni, menghormati harkat dan martabat manusia (*Respect For Human Dignity*), menghormati privasi dan kerahasiaan subyek penelitian (*Respect For Privacy And Confidentiality*), keadilan dan inklusivitas/keterbukaan (*Respect For Justice And Inclusiveness*), memperhitungkan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan (*Balancing Harms And Benefits*).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Umum Responden

Umur

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	%
1	20-29	18	28,6
2	30-39	22	34,9
3	40-49	21	33,3
4	50-59	2	3,2
Total		63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki kelompok umur paling banyak adalah 30-39 tahun sebanyak 22 responden (34,9%), sedangkan kelompok umur paling sedikit adalah kelompok umur 50-59 tahun sebanyak 2 responden (3,2%).

Pendidikan Terakhir

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	SD	16	25,4
2	SMP	24	38,1
3	SMA	15	23,8
4	S1/D3	8	12,7
Total		63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak berada pada tingkat SMP yaitu sebanyak 24 responden (38,1%) dan paling sedikit berada pada tingkat S1/D3 yaitu sebanyak 8 responden (12,7%).

Status Perkawinan

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	%
1	Belum Menikah	4	6,3
2	Sudah Menikah	54	85,7
3	Janda	5	7,9
	Total	63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki status perkawinan paling banyak yaitu Sudah Menikah sebanyak 52 responden (85,7%) dan paling sedikit yaitu Belum Menikah sebanyak 4 responden (7,9%).

Pekerjaan Responden

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan Responden

No	Pekerjaan	Frekuensi	%
1	IRT	49	77,8
2	PNS	0	0,0
3	Wiraswasta	14	22,2
	Total	63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki tingkat pekerjaan kader paling banyak yaitu IRT sebanyak 49 responden (77,8%) dan paling sedikit bekerja sebagai Wiraswasta yaitu sebanyak 14 responden (22,2%).

Pendapatan Responden

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendapatan Responden

No	Pendapatan	Frekuensi	%
1	<500.000	48	76,1
2	>500.000	15	23,9
	Total	63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki tingkat pendapatan paling banyak yaitu <500,000 sebanyak 48 responden (76,1%) dan sedikit yaitu >500,000 sebanyak 15 responden (23,9%).

Pelatihan yang Pernah diikuti Responden

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelatihan yang Pernah diikuti Responden

No	Pelatihan yang pernah diikuti	Frekuensi	%
1	Tidak Pernah Mengikuti	17	26,9
2	Pernah Mengikuti	46	73,1
	Total	63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden. Kader yang Pernah Mengikuti Pelatihan sebanyak 46 responden (73.1%) dan kader yang Tidak Pernah Mengikuti dalam pelatihan sebanyak 17 responden (26,9%).

Variabel Independen

Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu Tingkat motivasi kader dimana frekuesinya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tingkat Motivasi Kader

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Kader

No	Tingkat Motivasi Kader	Frekuensi	%
1	Tinggi	47	74,6
2	Rendah	16	25,4
Total		63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 47 responden (74,6%). Sedangkan motivasi rendah sebanyak 16 responden (25,4%).

Variabel Dependen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat kinerja kader

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Kinerja Kader

No	Tingkat Kinerja Kader	Frekuensi	%
1	Baik	46	73,0
2	Buruk	17	27,0
Total		63	100

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari jumlah 63 responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 46 responden (73%) sedangkan kinerja buruk sebanyak 17 responden (27%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

Tabel 8
Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone

Tingkat Motivasi Kader	Tingkat Kinerja Kader				Total	
	Baik		Buruk		n	%
	N	%	N	%		
Tinggi	30	47,6	17	27,0	47	74,6
Rendah	16	25,4	0	0,0	16	25,4
Total	46	73,0	17	27,0	63	100

$p = 0,005$ $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa dari 63 responden, terdapat kader yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja buruk sebanyak 17 (27%) responden, kader yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja baik sebanyak 30 (47,6%) responden, dan kader yang memiliki motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 16 (25,4%) responden.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa dari 63 responden, terdapat kader yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja buruk sebanyak 17 (27%) responden, kader yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja baik sebanyak 30 (47,6%) responden dan kader yang memiliki motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 16 (25,3%) responden. Dari hasil yang didapatkan responden dengan motivasi yang tinggi dengan kinerja buruk sebanyak 17(27%) responden. Hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang ada pada diri responden terutama yang sudah berumah tangga. Hal ini ditunjang sebanyak 54 responden (85,7%) yang sudah menikah. Responden mengatakan bahwa kader yang tidak hadir dikarenakan ada suatu kegiatan atau urusan rumah tangga sehingga kurang aktif pada saat posyandu. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Syamasa (2009), Mengatakan status perkawinan berpengaruh pada individu dalam kehidupan organisasi. Kader yang belum menikah ataupun status perkawinan janda, belum memiliki ketertarikan dalam hubungan berkeluarga sehingga tidak muncul tuntutan yang menyita waktu dalam perannya sebagai kader posyandu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Laili Fatmawati (2012) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kader Dengan Pelaksanaan Peran Kader Posyandu Di Kelurahan Sumbersari Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember” yang menyatakan bahwa sebagian besar kader yang sudah menikah dengan kesibukan tertentu akan mempengaruhi keaktifan posyandu sesuai dengan jadwal yang ditentukan setiap bulannya. Hal ini diasumsikan kader yang berkeluarga memiliki sedikit waktu luang dibandingkan kader yang belum berkeluarga sehingga dorongan yang rendah untuk bertanggung jawab dalam tugas salah satunya karena kader hanya mengisi waktu luang di rumah.

Selain itu tingkat pendapatan ikut mempengaruhi kinerja kader hal ini sejalan dengan teori Hersey dan Blanchard (2006 dalam Danim 2015), Dorongan yang tinggi atas insentif sebagai alat motivasi untuk memuaskan kebutuhan. Semakin tinggi upah yang diterima oleh individu maka keinginan bekerja juga akan semakin tinggi begitu pula hal sebaliknya. Hal ini ditunjang oleh data karakteristik responden sebanyak 48 (76,1%) responden memperoleh pendapatan dibawah UMR dalam 4 bulan penerimaan. Kader dengan penghasilan yang belum mencukupi kebutuhan memiliki kecenderungan untuk termotivasi memanfaatkan waktu luang guna menambah penghasilan keluarga. Kondisi ini diasumsikan kader terdorong melaksanakan tugasnya atas dasar insentif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruyatul Hasanah (2014) dengan judul "Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu", pendapatan seseorang orang dikatakan meningkat apabila kebutuhan seorangpun meningkat. Variabel pendapatan penelitian ini adalah jumlah penghasilan yang dimiliki seorang kader posyandu yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sehari-hari. Kader yang mempunyai pendapatan tinggi cenderung lebih aktif dalam kegiatan posyandu, hal ini disebabkan bahwa kader berpendapatan

tinggi telah terpenuhi kebutuhan utamanya. Setelah kebutuhan pokok/utama terpenuhi maka tinggal melengkapi dengan kebutuhan sosial, diantaranya adalah mengikuti kegiatan posyandu. Selain itu, tingkat pendidikan juga ikut mempengaruhi kinerja kader posyandu. Hal ini sejalan dengan teori Mubarak (2011), menyatakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi sehingga banyak pula pengetahuan yang dimiliki. Sebaliknya, pendidikan yang kurang akan menghambat perkembangan seseorang itu sendiri karena pendidikan merupakan faktor penting bagi seseorang kader dalam menjalankan posyandu. Kader yang memiliki wawasan yang lebih luas dan lebih mudah mendapatkan informasi terbaru mengenai posyandu, selain itu kader akan mudah menjalankan tugas dan perannya dalam mengembangkan pemanfaatan posyandu. Hal ini ditunjang oleh data karakteristik kader responden yaitu tingkat pendidikan tertinggi berada tingkat SMP sebanyak 24 (38,1%) dan disusul oleh responden dengan pendidikan level SD sebanyak 16 (25,4). Kader dengan latar belakang pendidikan dasar kecenderungan lebih sulit untuk dapat mengajak ibu-ibu berpartisipasi dalam kegiatan posyandu dibandingkan kader dengan pendidikan menengah keatas atau perguruan tinggi.

Hal ini berbeda dengan Nursalam (2011), yang menyatakan bahwa menurut teori kebutuhan seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Berbagai faktor yang memotivasi seorang kader untuk bekerja dengan baik karena ingin mendapatkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan. Motivasi ditentukan dari dua sisi yaitu secara internal dan eksternal. Motivasi internal muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab didalam hidupnya. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang muncul diakibatkan pengaruh dari luar diri pribadi seseorang, misalnya gaji, insentif dan penghargaan. Kader posyandu diwilayah kerja puskesmas panyili belum memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tingginya kinerja mereka dalam kegiatan posyandu.

Dari hasil penelitian ini pula didapatkan responden dengan motivasi yang tinggi dengan kinerja baik sebanyak 30 (47,6%) responden. Hal ini disebabkan karena adanya rasa tanggung jawab yang ada pada diri responden serta sebagian besar responden mengikuti pelatihan. Hal ini didukung oleh teori Potter & Perry (2012) menerangkan individu pada tahapan dewasa tengah memiliki tugas perkembangan dalam mencapai tanggung jawab sosial, mempertahankan standar kehidupan, mengembangkan waktu luang. Hal ini ditunjang data karakteristik responden terbanyak umur 30-39 tahun responden (34,9%). Adanya tugas perkembangan inilah yang mendorong kader posyandu untuk bertanggung jawab pada tugasnya. Tanggung jawab kader juga didasarkan keinginan dan komitmen untuk mengabdikan kepada masyarakat. Hal ini berbeda dengan teori Umi Hidayati (2011) menyatakan pelatihan dan pembinaan diolah lebih lanjut karena data bersifat homogen. Namun dalam beberapa penelitian ditemukan pelatihan berjalan secara rutin dan membahas semua materi secara menyeluruh akan meningkatkan kinerja kader posyandu, namun lebih banyak kader posyandu mengikuti pelatihan hanya 1 tahun sekali. Hal ini ditunjang data karakteristik responden sebagian besar kader mengikuti pelatihan sebanyak 46 (73,1%) responden. Keseriusan kader mengikuti pelatihan juga mendukung terbentuknya rasa tanggung jawab dan kinerja kader posyandu menjadi lebih baik. Pembinaan petugas kesehatan serta keikutsertaan petugas kesehatan dalam pelaksanaan program posyandu.

Selain itu hasil penelitian didapatkan responden dengan motivasi yang rendah dengan kinerja baik sebanyak 16(25,4%) responden. Hal ini disebabkan karena responden tersebut

merasa bahwa dengan adanya kegiatan posyandu mereka dapat lebih mempererat silaturahmi dan adanya kesadaran dari pihak responden arti penting dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya dilandasi sukarela. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kementerian Kesehatan (2011) menyebutkan kader adalah tenaga kesehatan yang sifatnya sukarela, sehingga atas dasar inilah tanpa adanya insentif, kader tetap termotivasi melaksanakan tugas posyandu. Hal ini bertentangan dengan Elss (2010), menegaskan bahwa motivasi kerja kader merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja kader. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Ossie Happinasari dan Artathi Eka Suryandari (2017) dengan judul “Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Purwekerto Selatan Kabupaten Banyumas” yang menyatakan bahwa motivasi tinggi memiliki peluang yang besar untuk kader memiliki kinerja yang baik begitu pula sebaliknya bahwa motivasi yang rendah memiliki peluang yang cukup besar pula untuk kader memiliki kinerja yang buruk karena motivasi sangat berperan penting dalam setiap kegiatan kader didalam mengerjakan tugas baik pada tugas posyandu maupun tugas selain posyandu. Berbeda dengan peneliti yang menyatakan bahwa motivasi tinggi tidak berarti memiliki peluang yang besar untuk kader memiliki kinerja yang baik begitu pula sebaliknya bahwa motivasi yang rendah tidak memiliki peluang yang cukup besar pula untuk kader memiliki kinerja yang baik karena tanpa adanya kesadaran dari kader, maka motivasi apapun yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja kader itu sendiri. Dengan menggunakan hasil Uji Chi-Square dengan Pearson Chi-Square diperoleh nilai hitung $\rho=0,005 < \alpha=0,05$ dan analisis tersebut dapat diartikan bahwa H_0 diterima atau ada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone Tahun 2020.

Keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian yaitu terkait teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengukur seluruh variabel terkait dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan kuesioner cenderung bersifat subjektif sehingga kejujuran responden menentukan kebenaran data yang diberikan. Kuesioner diberi kepada kader posyandu untuk mengukur variabel motivasi dan pelaksanaan peran tanpa ada observasi langsung. Upaya yang dilakukan peneliti adalah pengamatan saat posyandu berlangsung atau pengumpulan data penunjang dari buku kegiatan posyandu dan menanyakan pada petugas kesehatan yang terkait dalam kegiatan posyandu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapatkan bahwa ada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone Tahun 2020. Saran bagi kader Posyandu agar tetap aktif dalam menghadiri setiap pelatihan yang diadakan oleh pihak puskesmas atau institusi lainnya untuk meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan posyandu. Bagi tenaga kesehatan Puskesmas Panyili agar melaksanakan kegiatan pelatihan bagi kader Posyandu secara berkala untuk meningkatkan kemampuan kader. Untuk

lebih memotivasi kader Posyandu juga perlu diberikan penghargaan, atau reward yang menarik sehingga motivasi dan dedikasi kader akan meningkat dan bagi peneliti lain agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan jumlah sampel yang banyak, metode perlakuan yang berbeda serta dengan media yang menarik, sehingga penelitian tentang kader Posyandu ini menjadi lebih inovatif dan kreatif sebagai profesi yang mulia dalam membantu program-program pemerintah dibidang kesehatan.

REFERENSI

- Danim. (2015). *Motivasi Kepeimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Els. (2010). *Motivasi dan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fatmawati, N, L. (2012). *Hubungan Motivasi Kader dengan Pelaksanaan Peran Kader Posyandu di Kelurahan Sumpersari Kecamatan Sumpersari Kabupaten Jember*. Skripsi tidak dipublikasikan, Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Jember
- Happinasari, O & Suryandari, A, E. (2017). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Purwekerto Selatan Kabupaten Banyumas*. Jurnal Ilmu Kebidanan dan Kesehatan
- Hasanah, R. (2014). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu*. Studi Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Semarang
- Hidayati, Umi. (2011). *Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Sadar Gizi di RW Siaga 02,03,05 Kelurahan Petungkang Jakarta Selatan*. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
- Kemendes RI.(2017). *Pentingnya Keberadaan Posyandu di Tengah Masyarakat*. Jakarta
- Mubarak, W. I. (2011). *Promosi Kesehatan untuk Kebidanan*. Jakarta:Salemba Medika
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugraha, M, X. (2013). *Hubungan antara Tanggung Jawab, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika
- Potter, A. P & Perry, G.A, (2015). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktis. Alih Bahasa oleh Yasmin Asih*. Jakarta: EGC
- WHO .(2017). *The Lagatum Prosperity Index 2017*