

PERFORMANCE ACCOMPLISHMENT'S DALAM MOTIVASI KADER POSYANDU

Performance Accomplishment 's in Volunteers' Motivation At Integrated Health Service Activities

Nevi Hasrati Nizami ¹

¹Magister Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh,
E-mail: nevi.nizami@yahoo.com

Abstrak

Performance Accomplishment merupakan salah satu metode untuk mengelola individu untuk mampu mengatasi masalahnya sendiri melalui peningkatan keyakinan diri yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik. Penelitian quasi-experimental design ini menggunakan pendekatan pre and post test dengan dua kelompok yaitu kelompok kontrol dan kelompok intervensi. Sampel terdiri dari 140 responden yang dipilih secara total sampling (70 responden kelompok intervensi dan 70 responden kelompok kontrol). Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden adalah berusia 36-45 tahun (68.6% kelompok intervensi dan 51.4% kelompok kontrol), tingkat pendidikan SMA (62.9% kelompok intervensi dan 67.1% kelompok kontrol) dan lama pekerjaan <5 tahun (44.3% kelompok intervensi dan 58.6% kelompok kontrol). Analisis hasil penelitian juga menunjukkan *Performance Accomplishment* berpengaruh terhadap motivasi kader ($p=0.000$), pada kader posyandu di Puskesmas Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Performance Accomplishment* dapat bermanfaat bagi kader posyandu untuk meningkatkan motivasi dalam menjalankan kegiatan posyandu di setiap desa.

Kata Kunci: *Performance Accomplishment*, Motivasi, Kader Posyandu

Abstract

Performance Accomplishment is method used to help people in managing their own problems with high self-confidence so that they can run activities well. This research employed quasi-experimental design and used pre-test and post-test approach consisting of two groups, control group and intervention group. The number of sample was 140 respondents selecting through total sampling technique consisting of 70 respondents from intervention group and 70 respondents from control group. The result showed that the number of respondents aging between 36-45 years old was 68.6% from intervention group and 51.4% from control group. The number of respondents with secondary education level was 62,9% from working period and 67,1% from control group. The number of respondents with working period no longer than 5 years was 44,3% from intervention group and 58,6 from control group. Result analysis showed that *Performance Accomplishment* affected volunteer's motivation ($p=0.000$ at Integrated Health Service of Darussalam sub district of Aceh Besar Regency. Based on the result it is concluded that Self efficacy can be used to improve volunteer's motivation in running their Integrated Health Service activities.

Keywords: Performance Accomplishment, Motivation, Integrated Health Service's volunteers

Latar Belakang

Posyandu merupakan bentuk dari kepedulian masyarakat dalam upaya meningkatkan kesehatan. Adapun indikator posyandu yang merupakan wahana kesehatan bersumber daya masyarakat yang melakukan 5 (lima) kegiatan utama, yaitu: Keluarga Berencana (KB), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), gizi, imunisasi dan diare. Kegiatan ini mempunyai pengaruh besar terhadap penurunan angka kematian bayi dan ibu (Isaura, 2011).

Keberhasilan posyandu tidak lepas dari kerja keras kader yang dengan suka rela mengelola posyandu diwilayahnya masing-masing. Kader mempunyai peranan penting mulai dari perintisan posyandu, penghubung dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, perencana, pelaksana, pembina, dan penyuluh untuk memotivasi masyarakat ikut serta dalam kegiatan posyandu diwilayahnya. Kader dalam pelaksanaan Posyandu merupakan titik sentral kegiatan Posyandu, keikutsertaan dan keaktifannya diharapkan mampu mengerakkan partisipasi masyarakat (Syafei, 2010). Cakupan keaktifan kader posyandu secara Nasional hingga tahun 2010 baru mencapai 78 % dari target 80 %

dan pada tahun 2011 mencapai cakupan program atau partisipasi masyarakat sangat bervariasi, mulai dari terendah 10 % sampai tertinggi 80 %. (Depkes RI, 2012).

Laporan posyandu kota Langsa pada tahun 2009 terdapat 112 Posyandu yang aktif dengan jumlah kader aktif sebanyak 360 kader dari yang seharusnya 560 orang kader Posyandu (Syafei, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya kader yang tidak aktif untuk menjalankan kegiatan Posyandu, sehingga akan berdampak terhadap pelayanan kesehatan untuk masyarakat yang semestinya didapatkan masyarakat tersebut

Keterbatasan kader dengan berbagai faktor dapat mengurangi motivasi dan keyakinan mereka untuk bekerja dan faktor-faktor lainnya seperti kurangnya pelatihan serta keterbatasan pengetahuan dan pendidikan dan pembinaan yang seharusnya yang dimiliki oleh seorang kader. Keyakinan terhadap ketidakmampuan diri berkaitan erat dengan tinggi atau rendahnya tingkat *Self efficacy* kader tersebut. Seseorang yang memiliki *self efficacy* sangat rendah tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada. Salah satu sub variabel *self efficacy* yaitu *Performance accomplishment* dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Metode

Desain penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian quasi experiment dengan rancangan *pretest and posttest with control group*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Darussalam Aceh Besar dengan jumlah kader sebanyak 140 orang. Sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*, dengan dua kelompok yaitu kelompok kontrol sebanyak 70 orang kader dan intervensi sebanyak 70 orang yang ditentukan dengan *simple random sampling*.

Pengambilan data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner dan Prosedur tindakan sebagai berikut :

Lembar kuesioner bagian A merupakan data demografi responden, meliputi: umur, tingkat pendidikan, pekerjaan.

Lembar kuesioner bagian B merupakan lembaran kuesioner motivasi berupa 38 pernyataan dengan skala kuesioner

menggunakan skala *likert* yaitu responden disediakan lima alternatif jawaban.

Hasil

Distribusi frekwensi

Tabel 1. Distribusi Responden Pada Kelompok Intervensi dan kelompok kontrol Berdasarkan Kategori Usia, Pendidikan, Lama Pekerjaan (N=70)

No	Data demografi	(f)	(%)
Kelompok Intervensi			
1	Umur		
	1. < 20 tahun	0	0
	2. 20-30 tahun	18	25.7
	3. 36-45 tahun	48	68.6
	4. >45 tahun	4	5.7
	Total	70	100
2	Pendidikan		
	1. SD	2	2.9
	2. SMP	13	18.6
	3. SMA	44	62.9
	4. Perguruan Tinggi	11	15.7
	Total	70	
3	Pekerjaan		
	1. < 5 tahun	31	44.3
	2. 5 - 10 tahun	30	42.9
	3. 11 – 15 tahun	5	7.1
	4. > 15 tahun	4	5.7
	Total	70	100
Kelompok Kontrol			
1	Umur		
	1. < 20 tahun	3	4.3
	2. 20-30 tahun	29	41.4
	3. 36-45 tahun	36	51.4
	4. >45 tahun	2	2.9
	Total	70	100
2	Pendidikan		
	1. SD	4	5.7
	2. SMP	13	18.6
	3. SMA	47	67.1
	4. Perguruan Tinggi	6	8.6
	Total	70	100
3	Pekerjaan		
	1. < 5 tahun	41	58.6
	2. 5 - 10 tahun	23	32.9
	3. 11 – 15 tahun	3	4.3
	4. > 15 tahun	3	4.3
	Total	18	100

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil bahwa dari 70 responden pada kelompok intervensi mayoritas responden berada pada usia dewasa pertengahan dengan frekuensi (68,6%) yaitu usia yang berkisar antara 36 sampai 45 tahun, tingkat pendidikan berada pada kategori tinggi yaitu pada level SMA (62,9%), lama pekerjaan responden sebagai kader yang terbanyak sebesar 44,3% yaitu < 5 tahun. Sedangkan dari 70 responden pada kelompok kontrol mayoritas responden berada pada usia 36-45 tahun dengan frekuensi (51,4%) tingkat pendidikan berada pada kategori tinggi yaitu pada level SMA (67,1%), lama pekerjaan responden sebagai kader yang terbanyak sebesar 58,6,% yaitu < 5 tahun.

Tabel 2 Pengaruh *Personal Accomplishment* terhadap motivasi sebelum dan sesudah pada kelompok kontrol dan kelompok intervensi (N=70)

Motivasi	Mean	SD	SE
Klp. Intervensi :			
1. Pre-test	40.44	2.45	0,29
2. Post-test	42.01	3.14	0,37
Klp. Kontrol			
1. Pre-test	40.90	2.83	0.34
2. Post-test	40.08	3.08	0.37

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil bahwa pada kelompok intervensi didapatkan nilai pre test motivasi responden pada sub variabel *Personal Accomplishment* adalah 40.44, standar deviasi 2.45, standar error 0.29, sedangkan nilai mean post test motivasi responden adalah 42.01, standar

deviasi 3.14, standar error 0.37. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan motivasi setelah dilakukan intervensi pada sub variabel *Personal Accomplishment*. Sementara pada kelompok kontrol nilai mean pre-test motivasi responden pada sub variabel *Personal Accomplishment* adalah 40.90, standar deviasi 2.83, standar error 0.34, sedangkan nilai mean post test motivasi responden adalah 40.08, standar deviasi 3.08, standar 0.37. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya peningkatan motivasi terhadap *Personal Accomplishment* pada kelompok kontrol.

b. Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan yaitu untuk melihat adakah pengaruh *Personal Accomplishment* terhadap motivasi kader posyandu dalam kegiatan posyandu. Sebelum melakukan analisa bivariat terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Z, yaitu untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Apabila data yang diperoleh berdistribusi normal ($p > 0.05$), maka uji paired t-test akan digunakan namun jika data tidak berdistribusi normal maka alternatif uji statistik lain yang akan digunakan adalah *Man-Whitney test*.

Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Motivasi Sebelum dan Sesudah Dilakukan Intervensi *Self Efficacy* (N=70)

Motivasi	Mean	Median	p-value
Pre-Intervensi	132.5	7.23	0.754
Post-Intervensi	136.3	11.21	0.140

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai mean untuk variabel motivasi sebelum intervensi adalah 132.5, nilai median adalah 7.23 dengan p-value adalah 0,754 dan adapun setelah intervensi nilai mean adalah 136.3 dan nilai median adalah 11.21 dengan p-value 0.140 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel motivasi terdistribusi secara normal. Dengan demikian perhitungan uji statistik untuk menguji pengaruh self-efficacy terhadap motivasi kader posyandu sebelum dan sesudah diberikan intervensi dapat menggunakan uji-t dependen (*Paired t-test*).

Tabel 4 Perbedaan Motivasi Kader Posyandu Terhadap *Performance accomplishment* Pada Kelompok Kontrol dan Kelompok Intervensi (N=140)

Motivasi	Mean	SD	Df	P-value
Klp. Intervensi				
1. Pre-Test	40.44	2.45	138	0.31
2. Post-Test	42.01	3.14	138	0.00
Klp. Kontrol				
1. Pre-test	40.90	2.85	134.92	0.31
2. Post-Test	40.09	3.07	137.9	0.00

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan nilai mean pre test motivasi kader posyandu terhadap *Performance accomplishment* pada kelompok intervensi adalah 40.44 dan pada kelompok kontrol 40.90 (N=70) dengan nilai p-value pre test antara kelompok intervensi dan kontrol adalah 0,31, sementara nilai mean post test motivasi kader posyandu terhadap *Performance accomplishment* adalah 42.01 dan pada kelompok kontrol 40.09 (N=70) dengan nilai p-value post test antara kelompok intervensi dan kontrol adalah 0.00. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan ($p\text{-value} < 0,05$).

Hasil uji statistik diperoleh p-value post test adalah 0.00 pada kelompok intervensi, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh *Performance accomplishment* terhadap motivasi kader dalam kegiatan posyandu, hal ini berarti bahwa pemberian intervensi *Performance accomplishment* dapat meningkatkan motivasi kader posyandu. Sementara pada kelompok kontrol didapatkan nilai p-value 0.31, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh *Performance accomplishment* terhadap motivasi kader dalam kegiatan posyandu, hal ini berarti bahwa *Performance accomplishment* tidak dapat meningkatkan motivasi kader posyandu pada kelompok kontrol.

Pembahasan

Motivasi merupakan konsep yang menggambarkan kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu, maupun respon instrinsik yang menampakkan perilaku manusia (Swanburg, 2000), sedangkan Martin and Dowsen 2009;Wentzel 1999 menjelaskan motivasi sebagai perangkat keyakinan dan emosi saling terkait. Keyakinan dan emosi ini mendorong dan mempengaruhi perilaku seseorang.

Salah satu faktor ekstrinsik dari motivasi seseorang adalah faktor dorongan dari luar yang berpengaruh terhadap kinerja yang meliputi pelatihan, pembinaan, fasilitas dan insentif, pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta menstimulus dan menggali pengalaman dan pengetahuan seseorang yang disebut juga *Performance Acoomplishment*, hal ini didukung oleh penelitian Latief (2010), dimana pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan kinerja seorang kader, penelitian ini diperkuat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Notoadmodjo (2003), menyatakan bahwa meningkatnya pengetahuan seseorang mempengaruhi pemahaman, cara berpikir dan penganalisaan terhadap sesuatu sehingga

dengan sendirinya akan memberi pemahaman yang berbeda terhadap objek yang diamati yang pada akhirnya akan mengubah perilaku seseorang.

Peningkatan motivasi kader menjalani kegiatan posyandu karena pelatihan merupakan proses belajar untuk memperoleh keterampilan dan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kepercayaan diri kader agar dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2011) bahwa terdapatnya hubungan antara seberapa sering mengikuti pelatihan dengan kinerja kader dalam kegiatan posyandu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *Performance Acoomplishment* terhadap motivasi seseorang, yang mana motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya melakukan perbuatan-perbuatan suatu perilaku, faktor dorongan dari luar motivasi seseorang sangat mempengaruhi kinerja baik melalui pelatihan, pembinaan dan sebagainya. Pelatihan diperlukan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman kader melalui eksplorasi

(menggali pengalaman) atau *personal accomplishment*, adanya pengetahuan yang luas bagi kader dan keterampilan serta pengalaman yang baik tentang kegiatan posyandu, sehingga meningkatkan motivasi kader posyandu dalam menjalankan kegiatan posyandu.

Kesimpulan

Adanya perbedaan motivasi kader dalam kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Darussalam Tahun 2014

Referensi

- Amalia, R (2011). *Lama menjadi kader, frekuensi pelatihan, pengetahuan gizi dan sikap kader posyandu dengan perilaku penyampaian informasi tentang pesan gizi seimbang*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Depkes R.I. 2012. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta. Departemen Kesehatan R.I
- Isaura, V. 2011. *Faktor-aktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan*. Di unduh di <http://www.repository.unand.ac.id> pada tanggal 20 Januari 2014
- Latief, Vita N, (2010). *Hubungan fajtor predisposing kader (pengetahuan dan sikap kader terhadap posyandu) dengan praktik kader dalam pelaksanaan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Wonokerto*. Di unduh di <http://www.journal.unikal.ac.id/index.php/kesehatan/article/download>
- Martin, A.J., Dowson, M. 2009. *Interpersonal Relationship, motivation, Engagement, and Achievement: Yields for Theory, Current Issues and Educational Practice. Review of Educational Research* , 79, 327-365
- Notoatdmojo, S. 2003. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan ilmu Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta. Andi Offset
- Swanburg, R, (2000). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan untuk perawat klinis*. EGC: Jakarta
- Syafei, Abdullah. 2010. *Pemberdayaan Kader dalam Revitalisasi Posyandu*. di unduh di <http://www.ugm.ac.id> pada tanggal 28 Februari 2014