

HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU DI KELURAHAN TANGKERANG SELATAN PEKANBARU

Yulius Nuryani¹, Ari Pristiana Dewi², Misrawati³

Program Studi Ilmu Keperawatan
Universitas Riau
Kampus Binawidya Pekanbaru, 28293, Indonesia

Email: yulius_nryn@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this research is to find out relation of motivation with performance of posyandu's cadres in Tangkerang Selatan Pekanbaru. The methodology on this research is a descriptive correlative with cross sectional approach. The sample on this research is cadres of posyandu. The number of sample is 68 respondents who were taken by total sampling technique. The measurement instrument of this research is questionnaire with 33 questions that have tested with validity and reliability test for two times to 20 different respondents with r-count bigger than r-table (0.444). These research used the univariate and bivariate analysis with Chi-Square test. Based on the statistical result, there was relation between motivation and performance of posyandu's cadre in Tangkerang Selatan Pekanbaru (p-value<0.05). Based on these results, the health care provider (Puskesmas) is expected to support the posyandu's programs such as in facilities and training of cadres, especially in training of the duties and responsibilities of cadre and motivate cadres of posyandu with give a reward for cadres achievement like a certificate in order to increase the motivation of cadres.

Keywords: Cadres, motivation, performance, posyandu

Reference: 33 (2002-2012)

PENDAHULUAN

Millennium Development Goals (MDGs) adalah sebuah komitmen bersama masyarakat internasional untuk mempercepat pembangunan manusia dan pemberantasan kemiskinan. Pencapaian sasaran MDGs menjadi salah satu prioritas utama bangsa Indonesia saat ini. Salah satu tujuan dari MDGs yakni menurunkan Angka Kematian Balita sebesar dua pertiga dari tahun 1990 sampai dengan tahun 2015. Pemerintah Indonesia merumuskan berbagai upaya guna tercapainya seluruh target MDGs di Indonesia (Stalker, 2005).

Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah untuk mencapai target dalam menurunkan Angka Kematian Balita sebesar dua pertiga dari tahun 1990 sampai

dengan tahun 2015 yaitu dengan memaksimalkan fungsi Posyandu di Indonesia. Posyandu merupakan salah satu bentuk UKBM yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar, terutama untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi. Posyandu bertujuan menunjang percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Kematian Anak Balita (AKABA) di Indonesia melalui upaya pemberdayaan masyarakat (Dinkes Prov. Riau, 2010).

Menurut Kemenkes RI (2011), perkembangan jumlah Posyandu di Indonesia sangat menggembirakan secara kuantitas, karena di setiap desa terdapat sekitar 3- 4 Posyandu. Pada saat Posyandu dicanangkan, jumlah Posyandu yang tercatat yaitu sebanyak 25.000 Posyandu dan pada tahun 2009 meningkat menjadi 266.827 Posyandu dengan rasio 3,55 Posyandu per desa/kelurahan. Jumlah tersebut bila ditinjau dari aspek kualitas masih ditemukan banyak masalah seperti kelengkapan sarana dan keterampilan kader yang belum memadai.

Kemenkes RI (2011) menyatakan posyandu dikelola oleh berbagai unsur masyarakat seperti masyarakat itu sendiri, lembaga kemasyarakatan, organisasi kemasyarakatan, lembaga swadaya masyarakat, lembaga mitra pemerintah, dan dunia usaha yang dipilih. Sebagai pengelola Posyandu, mereka harus bersedia, mampu, memiliki waktu dan kepedulian terhadap pelayanan sosial dasar masyarakat di Posyandu. Pengelola Posyandu dipilih dari dan oleh masyarakat pada saat musyawarah pembentukan Posyandu dengan kriteria yaitu diutamakan berasal dari para dermawan dan tokoh masyarakat setempat, memiliki semangat pengabdian, berinisiatif tinggi dan mampu memotivasi masyarakat serta bersedia bekerja secara sukarela bersama masyarakat. Orang yang mengelola dan melaksanakan kegiatan posyandu disebut kader Posyandu.

Kader Posyandu adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela. Peranan kader Posyandu sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program Posyandu. Bila kader tidak aktif, maka pelaksanaan Posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan akibatnya status gizi bayi atau balita (Bawah Lima Tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat

keberhasilan program Posyandu (Kemenkes RI, 2011).

Menurut Suarli dan Bahtiar (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*). Djuhaeni, Gondodiputro dan Suparman (2010) dalam penelitiannya menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kondisi kader dan masyarakat untuk terlibat dalam seluruh kegiatan Posyandu, antara lain pengetahuan kader, informasi kegiatan Posyandu dan motivasi kader. Motivasi merupakan faktor paling dominan, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun yang berasal dari luar/lingkungannya.

Hasil penelitian yang mereka lakukan di Kecamatan Pesawahan Kabupaten Kuningan Jawa Barat terhadap 30 orang kader dari 10 desa memperlihatkan jumlah kader aktif hanya 39.7%, sebagian besar disebabkan motivasi yang rendah karena merasa terganggu aktivitas kerjanya oleh kegiatan Posyandu. Sedangkan sebanyak 60% kader aktif termotivasi aktif dalam Posyandu karena merasa mendapat manfaat serta insentif dari kegiatan Posyandu. Menurut Notoatmodjo (2007), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan- perbuatan (perilaku). Keinginan tersebut akan menjadi daya penggerak terhadap kemajuan kerja seseorang.

Menurut Dinas Kesehatan Provinsi Riau (2010), Provinsi Riau memiliki Posyandu sebanyak 4.786 Posyandu. Setiap desa/kelurahan memiliki rata-rata 2 atau 3 Posyandu. Jumlah tersebut cukup memadai dari segi kuantitas karena telah dapat memenuhi syarat rasio Posyandu yakni 1 posyandu per 100 balita dengan rasio 0.76% yang berarti 1 Posyandu untuk 76 balita, namun dari segi kualitas masih harus ditingkatkan. Posyandu di Provinsi Riau yang tergolong dalam strata pratama sebanyak 23.99%, strata madya 39.07%, strata purnama 26.87% dan strata mandiri 10.07%. Semua Posyandu tersebut

tersebar di seluruh kabupaten dan Kota di Provinsi Riau, salah satunya di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru didapatkan bahwa Kota Pekanbaru pada tahun 2012 memiliki 602 Posyandu. Posyandu di Kota Pekanbaru yang tergolong dalam starata pratama sebanyak 0.66%, strata madya 44.18%, strata purnama 41.69%, strata mandiri 13.46%. Posyandu tersebut tersebar di 20 Puskesmas yang ada di Kota Pekanbaru. Salah satu Puskesmas tersebut adalah Puskesmas Harapan Raya (Dinkes Prov. Riau, 2010).

Berdasarkan data dari Puskesmas Harapan Raya didapatkan bahwa Puskesmas Harapan Raya pada tahun 2012 memiliki 454 orang kader yang tersebar di 57 posyandu yang terdapat di 4 kelurahan dimana salah satu kelurahan tersebut adalah Tangkerang Selatan. Kelurahan Tangkerang Selatan memiliki posyandu sebanyak 12 Posyandu yang tersebar di 12 RW. Kader yang terdapat di Kelurahan Tangkerang Selatan yaitu sebanyak 75 orang kader.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 3 orang ketua kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan yakni Posyandu Bunga Tanjung, Nusa Indah, dan Melati didapatkan bahwa terdapat anggota yang kurang berpartisipasi disetiap kegiatan posyandu. Hal tersebut dikarenakan kesibukan mereka dengan pekerjaan mereka masing-masing. Wawancara dengan 6 orang kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan didapatkan bahwa mereka tertarik untuk menjadi kader Posyandu karena ingin menambah wawasan terutama tentang kesehatan. Selain itu mereka tertarik menjadi kader karena insentif uang yang mereka dapatkan.

Menurut Tuti, Zulfitri dan Woferst (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu" di Kelurahan Tangkerang Selatan menyatakan 57.4% kader di Kelurahan Tangkerang Selatan

memiliki kinerja yang baik dan sisanya 43.6% memiliki kinerja yang buruk. Hasil penelitian tersebut menjelaskan hubungan faktor pendidikan, pengetahuan, dan pelatihan terhadap kinerja kader dengan hasil faktor-faktor tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti terhadap kinerja kader Posyandu di kelurahan tersebut. Penelitian tersebut belum menggali lebih dalam tentang hubungan motivasi terhadap kinerja kader di wilayah tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan motivasi terhadap kinerja kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian tersebut dengan merumuskan permasalahan sebagai berikut: **Apakah terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru?**

Tujuan penelitian ini adalah teridentifikasinya motivasi dan kinerja kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru serta teridentifikasinya hubungan antara motivasi terhadap kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* (Dharma, 2008). Penelitian dilaksanakan di 12 posyandu yang terdapat di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru dengan jumlah sampel penelitian berjumlah 68 orang kader yang diambil dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Kegiatan penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2012 hingga Juni 2013. Alat pengumpul data berupa kuesioner dengan 33 pertanyaan. Analisa data yang digunakan yaitu analisa univariat dan analisa bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan batas derajat kepercayaan ($\alpha = 0.05$) (Hastono, 2007).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel. 1

| Distribusi Responden Berdasarkan Rentang Umur | | | |
|---|--------|-----------|----------------|
| No | Umur | Frekuensi | Presentase (%) |
| 1. | Dewasa | 59 | 86.8 |
| 2. | Lansia | 9 | 13.2 |
| Total | | 68 | 100 |

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang umur dewasa sebanyak 59 orang (86.8%).

Tabel. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------|--------------------|-----------|----------------|
| 1. | SD | 3 | 4.5 |
| 2. | SMP | 12 | 17.6 |
| 3. | SMA | 41 | 60.3 |
| 4. | Perguruan Tinggi | 12 | 17.6 |
| Total | | 68 | 100 |

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yaitu SMA sebanyak 41 orang (60.3%) dan tingkat pendidikan terakhir responden paling sedikit yaitu SD sebanyak 3 orang (4.5%).

Tabel. 3

Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan

| No | Pekerjaan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|--------------------|-----------|----------------|
| 1. | PNS/ POLRI | 3 | 4.4 |
| 2. | Wiraswasta/ Swasta | 2 | 2.9 |
| 3. | IRT | 63 | 92.6 |
| Total | | 68 | 100 |

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pekerjaan yaitu IRT sebanyak 63 orang (92.6%) dan tingkat pekerjaan responden paling sedikit yaitu Wiraswasta/swasta sebanyak 2 orang (2.9%).

Tabel. 4

Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| No | Pekerjaan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Menikah | 66 | 97.1 |
| 2. | Belum Menikah | 2 | 2.9 |
| Total | | 68 | 100 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 66 orang (97.1%).

Tabel. 5

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi

| No | Motivasi | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|----------|-----------|----------------|
| 1. | Rendah | 31 | 45.6 |
| 2. | Tinggi | 37 | 54.4 |
| Total | | 68 | 100 |

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 37 orang (54.4%).

Tabel. 6

Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja

| No | Motivasi | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|----------|-----------|----------------|
| 1. | Buruk | 33 | 48.5 |
| 2. | Baik | 35 | 51.5 |
| Total | | 68 | 100 |

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 35 orang (51.5%).

Tabel. 7

Hubungan motivasi terhadap kinerja kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru (n=68)

| Motivasi | Kinerja | | Total N (%) | OR (95% CI) | p- value |
|----------|----------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------|
| | Buruk N (%) | Baik N (%) | | | |
| Rendah | 21 (67.7) | 10 (32.3) | 31 (100) | 3.450 (1.3 ; 9.4) | 0.027 |
| Tinggi | 14 (37.8) | 23 (62.2) | 37 (100) | | |
| Total | 33 (48.5) | 35 (51.5) | 68 (100) | | |

Tabel 7 menggambarkan hubungan antara motivasi terhadap kinerja kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru. Tabel tersebut menunjukkan dari 31 responden yang memiliki motivasi rendah, sebanyak 21 responden memiliki kinerja buruk (67.7%) dan sisanya 10 responden memiliki kinerja yang baik (32.3%). Tabel tersebut juga menunjukkan dari 37 orang responden yang memiliki motivasi tinggi, sebanyak 14 responden memiliki kinerja buruk (37.8%) dan sisanya 23 responden memiliki kinerja baik (62.2%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan *p-value* $0.027 < 0.05$. Secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru. Hasil analisis lanjut diperoleh nilai $OR=3.450$, artinya kader dengan motivasi tinggi mempunyai peluang 3.45 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibanding kader dengan motivasi rendah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 orang responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang umur dewasa (25-60 tahun) sebanyak 59 orang (86.8%). Menurut Desmita (2010), pada usia 40-50 tahun perempuan mempunyai lebih sedikit tanggung jawab dirumah karena anak-anak telah besar dan dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk karir, dan kegiatan sosial. Robbins dan Judge (2008) menyatakan semakin bertambah usia seseorang, semakin bertambah kedewasaan dan banyak menyerap informasi yang mempengaruhinya. Hasil Penelitian Puspasari (2002) menunjukkan bahwa umur kader memiliki hubungan yang positif dengan kinerja kader dimana semakin bertambah umur kader maka semakin baik pula kinerjanya di posyandu.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, hasil penelitian ini menunjukkan sebagian

besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 41 orang (60.3%). Menurut Notoatmodjo (2003), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pemahamannya terhadap informasi. Menurut Harlock (2007), pendidikan memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas manusia, dengan pendidikan manusia akan memperoleh pengetahuan dan informasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin berkualitas hidupnya. Penelitian Puspasari (2002) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan yang nyata terhadap kinerja kader posyandu namun ditemukan kecenderungan semakin tinggi tingkat pendidikan kader maka semakin baik kinerjanya. Penelitian Nilawati (2008) juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keaktifan kader dan disimpulkan bahwa keaktifan kader pada pelaksanaan kegiatan posyandu sangat kompleks sekali, tidak semata-mata dipengaruhi tingkat pendidikan saja.

Penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden bekerja sebagai IRT sebanyak 63 orang (92.6%). Menurut Nilawati (2008) status pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Lubis (2010) menyatakan hal yang berbeda bahwa faktor pekerjaan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja kader posyandu. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kader yang memiliki pekerjaan selain sebagai kader posyandu mengalami hambatan dalam menjalankan kegiatan posyandu karena kesibukan sehari hari. Sementara kader yang tidak bekerja tetap atau sebagai ibu rumah tangga memiliki waktu lebih banyak untuk ikut serta dalam kegiatan posyandu.

Penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden telah menikah sebanyak 66 orang (97.1%). Nilawati (2008) dalam penelitiannya juga menunjukkan sebagian

besar responden sudah menikah (63,9%) dengan hasil penelitian bahwa status perkawinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keaktifan kader pada pelaksanaan kegiatan posyandu. Hal yang sama diungkapkan Puspasari (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa status perkawinan tidak menunjukkan hubungan dengan kinerja kader.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 37 orang (54.4%). Winardi (2007) menyatakan motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 35 orang (51.5%). Menurut Suarli dan Bahtiar (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*). Djuhaeni, Gondodiputro dan Suparman (2010) dalam penelitiannya menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kondisi kader dan masyarakat untuk terlibat dalam seluruh kegiatan Posyandu, antara lain pengetahuan kader, informasi kegiatan Posyandu dan motivasi kader. Motivasi merupakan faktor paling dominan, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun yang berasal dari luar/lingkungannya. Hasil penelitian yang mereka lakukan di Kecamatan Pesawahan Kabupaten Kuningan Jawa Barat terhadap 30 orang kader dari 10 desa memperlihatkan jumlah kader aktif hanya 39.7%, sebagian besar disebabkan motivasi yang rendah karena merasa terganggu aktivitas kerjanya oleh kegiatan Posyandu. Sedangkan sebanyak 60% kader aktif termotivasi aktif dalam Posyandu

karena merasa mendapat manfaat serta insentif dari kegiatan Posyandu.

Hasil analisa data uji *Chi Square* menunjukkan bahwa dari 37 orang responden yang memiliki motivasi tinggi, sebanyak 23 orang responden memiliki kinerja yang baik (62.2%) dan sisanya 14 orang memiliki kinerja yang buruk (37.8%). Hasil uji *Chi Square* juga menunjukkan bahwa dari 33 orang responden yang memiliki motivasi buruk, sebanyak 21 orang responden memiliki kinerja yang buruk (67.7%) dan sisanya 10 orang memiliki kinerja yang baik (32.3%). Uji statistik didapatkan hasil *p-value* (0.027) < *Alpha* (0.05) yang artinya terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru. Hasil analisis lanjut diperoleh pula nilai OR=3.450, artinya kader dengan motivasi tinggi mempunyai peluang 3.45 kali untuk memiliki kinerja yang baik dibanding kader dengan motivasi rendah.

Hal yang berbeda diungkapkan Isaura (2011) dalam penelitiannya bahwa faktor-faktor seperti umur, tingkat pengetahuan, motivasi dan sikap tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kader posyandu yang berarti faktor-faktor tersebut tidak mempengaruhi kinerja kader. Padahal Suarli dan Bahtiar (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi (*motivation*). Motivasi seseorang akan timbul apabila seseorang diberi kesempatan untuk mencoba cara baru dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan.

Winardi (2007) juga menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Rachmaningrum (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kader dengan keaktifan posyandu balita di

Puskesmas Mantrijeron Kota Yogyakarta dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa posyandu yang memiliki tingkat motivasi kader yang tinggi akan menjadikan posyandu tersebut tergolong aktif dalam kegiatan.

Djuhaeni, Gondodiputro dan Suparman (2010) dalam penelitiannya juga menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kondisi kader dan masyarakat untuk terlibat dalam seluruh kegiatan Posyandu, antara lain pengetahuan kader, informasi kegiatan Posyandu dan motivasi kader. Motivasi merupakan faktor paling dominan, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun yang berasal dari luar/lingkungannya.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu. Hubungan ini didukung oleh semangat dari kader posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan yang ingin menambah wawasan mereka terutama tentang kesehatan. Selain itu mereka tertarik menjadi kader karena insentif uang yang mereka dapatkan dari kegiatan posyandu. Hubungan ini juga didukung oleh jenis pekerjaan kader yang mayoritas adalah ibu rumah tangga sehingga memiliki waktu lebih banyak untuk ikut serta dalam kegiatan posyandu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji univariat didapatkan data bahwa kader posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru mayoritas berusia 25-60 tahun (dewasa) yaitu sebanyak 86.8%, sebagian besar kader berpendidikan SMU sebanyak 60.3%, pekerjaan terbanyak kader yaitu IRT sebanyak 92.6%, dan mayoritas kader telah menikah sebanyak 97.1%.

Berdasarkan hasil uji bivariat mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru didapatkan data bahwa dari 37 orang kader yang memiliki motivasi tinggi, sebanyak 23 orang kader memiliki kinerja yang baik

(62.2%), dan sisanya 14 orang memiliki kinerja yang buruk (37.8%). Hasil uji juga menunjukkan bahwa dari 33 orang kader memiliki motivasi yang rendah, sebanyak 21 orang kader memiliki kinerja yang buruk (67.7%), 10 orang memiliki kinerja yang baik (32.3%). Hasil uji statistik didapatkan hasil $p\text{-value}$ (0.027) < $Alpha$ (0.05) yang artinya terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru. Hasil analisa lanjut didapatkan bahwa kader dengan motivasi tinggi memiliki peluang 3.45 kali untuk memiliki kinerja lebih baik dibanding kader dengan motivasi rendah.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang ditujukan kepada:

1. Pihak Puskesmas

Pihak Puskesmas diharapkan selalu mendukung terlaksananya kegiatan posyandu baik dari segi fasilitas maupun pelatihan kader terutama pelatihan terkait tugas dan tanggung jawab kader posyandu untuk meningkatkan kinerja kader yang lebih baik lagi kedepannya. Pelatihan dapat dilakukan dengan mengacu pada modul yang telah dikeluarkan Kemenkes RI. Selain itu diharapkan pihak Puskesmas untuk lebih memotivasi kader dalam bekerja seperti memberikan penghargaan bagi kader terhadap pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan kader, baik dalam bentuk sertifikat ataupun dalam bentuk yang lainnya.

2. Kader Posyandu

Responden disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja dan motivasinya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang kader. Selain itu disarankan agar kader lebih rajin mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan untuk menunjang kegiatan posyandu.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan ranah penelitian seperti menghubungkan tidak hanya satu faktor, namun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja kader posyandu.

¹**Yulius Nuryani:** Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia

²**Ns. Ari Pristiana Dewi, S. Kep., M. Kep:** Dosen Kelompok Keilmuan Keperawatan Komunitas Program Studi Ilmu Keperawatan universitas Riau, Indonesia

³**Ns. Misrawati, M. Kep., Sp. Mat:** Dosen Kelompok Keilmuan Keperawatan Maternitas Program Studi ilmu Keperawatan Universitas Riau, Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Desmita. (2010). *Psikologi perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dharma, K. K. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan: Pedoman melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian*. Jakarta: TIM.

Dinkes Provinsi Riau. (2010). *Profil kesehatan Provinsi Riau tahun 2010*. Diperoleh tanggal 5 Oktober 2012 dari <http://www.dinkesriau.net>.

Djuhaeni, H., Gondodiputro, S., dan Suparman, R. (2010). Motivasi kader meningkatkan keberhasilan kegiatan Posyandu. *Jurnal Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat FK UNPAD MKB*.2010;42(4):140–8 diperoleh tanggal 5 Oktober 2012 dari <http://www.mkb-online.org>.

Hastono, S. P. (2007). *Analisis data kesehatan*. Jakarta: FKM UI.

Isaura, V. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2011*. Diperoleh tanggal 5 oktober 2012 dari <http://repository.unand.ac.id/17532/1/FAKTOR.pdf>.

Kemenkes RI. (2011). *Pedoman umum pengelolaan posyandu*. Diperoleh tanggal 5 Oktober 2012 dari <http://www.promkes.depkes.go.id/index.php/mediaroom/pedoman-dan-buku?download=2:pedoman-umum-posyandu>.

Lubis, E. H. (2010). *Pengaruh karakteristik kader posyandu terhadap kemampuan dalam penemuan dini kasus tersangka tuberkulosis di wilayah kerja Puskesmas Mandala Kecamatan Medan Tembung*. Diperoleh tanggal 27 mei 2013 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/21222/3/Chapter%20III-VI.pdf>

Nilawati. (2008). *Pengaruh karakteristik kader dan strategi revitalisasi posyandu terhadap keaktifan kader di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan*. Diperoleh tanggal 27 mei 2013 dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/6697/1/08E00472.pdf>

Rachmaningrum, N., & Permana, I. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Mantrijeron Kota Yogyakarta*. Diperoleh tanggal 4 juni 2013 dari <http://publikasi.umy.ac.id/index.php/pennedokter/article/download/3949/3277>

Notoatmodjo, S. (2003). *Ilmu kesehatan masyarakat prinsip-prinsip dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspasari, A. (2002). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu di kota Sabang Propinsi Nangroe Aceh Darussalam*. Tidak dipublikasikan: Skripsi Jurusan Gizi Masyarakat dan Sumberdaya Keluarga Fakultas Pertanian IPB.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi 12* (Angelica, D., Cahyani, R., dan Rosyid, A, Terj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Stalker, P. (2008). *Millennium development goals*. Diperoleh tanggal 14 Oktober 2012 dari <http://www.undp.or.id/pubs/docs/Let%20Speak%20Out%20for%20MDGs%20-%20ID.pdf>.
- Suarli, S., & Bahtiar, Y. (2007). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Tuti, M., Zulfitri, R., dan Woferst, R. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu*. Tidak dipublikasikan: Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan UNRI Pekanbaru 2011.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.