

HUBUNGAN LAMA KERJA DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA UPT PUSKESMAS SUNGAI PAKNING BENGKALIS TAHUN 2023

Lira Mufti Azzahri Isnaeni^{1*}, Milda Hastuty²

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai^{1,2}

Program Studi DIV Kebidanan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai³

*Corresponding Author : limaidosen@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Keberhasilan Posyandu salah satunya dipengaruhi kinerja kader, lama menjadi kader dengan motivasi yang tinggi dalam kegiatan Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu. Namun permasalahan terjadi banyak kader kurang termotivasi dalam kegiatan Posyandu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lama kerja dan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif analitik dengan desain *cross sectional*. Populasinya semua kader posyandu yang terdaftar di UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis dengan sampel yang terkumpul sebanyak 115 kader. Instrument yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Analisa data menggunakan analisa univariat dan analisa bivariat dengan menggunakan Uji Chi- Square. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar kader yaitu sebanyak 107 responden (93,0%) telah lama menjadi kader posyandu, 81 responden (70,4%) memiliki motivasi yang tinggi dan 66 responden (57,4%) memiliki kinerja kader posyandu yang baik. Hasil penelitian lama kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kader posyandu dengan *pvalue* $0,010 < 0,05$, motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kader posyandu dengan nilai *p value* = $0,013 < 0,005$. Disarankan kepada instansi agar meningkatkan program kesehatan yang ada sehingga para kader memiliki kinerja semakin baik dan kepada kader agar selalu terlibat aktif dengan program yang dilakukan oleh Puskesmas.

Kata kunci : kinerja, lama kerja, motivasi

ABSTRACT

*Performance is something that is achieved or an achievement that is demonstrated. The success of Posyandu is influenced by the performance of the cadres, being a cadre with high motivation in Posyandu activities for a long time will improve the performance of Posyandu cadres. However problem happen Lots cadre not enough motivated in activity Posyandu . This research aims to find out relationship between length of service and motivation with the performance of posyandu cadres. This research is a quantitative analytical type with a cross sectional design. The population was all posyandu cadres registered at the UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis with a sample collected of 115 cadres. Instruments used is questionnaire And interview . Data analysis using analysis univariate And analysis bivariate with use Chi-Square Test . The research results showed that the majority of cadres, namely 107 respondents (93.0%), had been posyandu cadres for a long time, 81 respondents (70.4%) had high motivation and 66 respondents (57.4%) had good posyandu cadre performance. The research results have a significant relationship with the performance of posyandu cadres with a *p value* of $0.010 < 0.05$, motivation has a significant relationship with the performance of posyandu cadres with a *p value* = $0.013 < 0.005$. It is recommended that agencies improve existing health programs so the cadres own performance the more Good And to cadre to always be actively involved with the programs carried out by the Puskesmas.*

Keywords : length of work, motivation, performance

PENDAHULUAN

Posyandu merupakan kegiatan nyata yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan dari, oleh, dan untuk masyarakat yang dilaksanakan kader - kader

kesehatan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari puskesmas mengenai pelayanan kesehatan dasar. Peran kader di 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 (DepKes RI, 2014). Oleh karena itu harus diberikan lingkungan yang kondusif agar mereka dapat tumbuh dan berkembang optimal, sehat, cerdas, dan memiliki karakter sesuai dengan nilai bangsa Indonesia (Pandu, Nur Afrinis, dkk. 2021).

Fungsi kader adalah mampu melaksanakan sejumlah kegiatan yang ada di lingkungannya. Kegiatan yang dilakukan sifatnya sederhana akan tetapi juga harus berguna untuk masyarakat dan kelompok. Adapun berbagai macam kegiatan yang dapat dilakukan oleh kader kesehatan, misalnya: Pemberian obat cacing, diare, larutan gula garam, dan lain-lain. Melakukan kegiatan penimbangan bayi dan balita serta memberikan penyuluhan tentang gizi masyarakat secara rutin. Melakukan pemberantasan terhadap berbagai penyakit menular, mendata kasus kesehatan, memberikan laporan mengenai vaksinasi, pendistribusian obat atau alat kontrasepsi KB, juga pemberian berbagai bentuk penyuluhan. Memberi dan membimbing materi kesehatan tentang lingkungan, pembuatan jamban keluarga dan sarana air sederhana. Melakukan program dana sehat, pos kesehatan desa, dan berbagai program kesehatan lainnya. (Trisanti & Risnawati, 2017).

Kader merupakan ujung tombak pelaksanaan posyandu. Kurangnya keterampilan kader posyandu dalam melaksanakan tugasnya sebagai kader posyandu merupakan permasalahan yang banyak di jumpai pada setiap posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita (Depkes RI, 2014). Pencapaian hasil kegiatan posyandu salah satunya dapat dilihat melalui balok SKDN (S = jumlah anak balita yang ada di wilayah kerja posyandu tertentu, K = jumlah anak balita yang memiliki KMS (Kartu Menuju Sehat), D = jumlah anak balita yang datang ditimbang, N = jumlah anak balita yang menunjukkan kenaikan berat badannya). Data pada balok SKDN sesuai fungsinya dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: kelompok data yang dapat digunakan untuk pemantauan pertumbuhan balita di suatu wilayah, yaitu N/D , kelompok lainnya adalah yang digunakan untuk tujuan pengelolaan program/kegiatan di posyandu, yaitu D/S dan K/S . D/S (jumlah balita yang datang ke posyandu setiap bulan untuk ditimbang dibandingkan jumlah semua balita di wilayah posyandu) memberikan gambaran tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan penimbangan bulanan. Target atau standar cakupan minimal untuk D/S adalah 85% (Sari, 2015).

Untuk membangun posyandu yang baik diperlukan kader-kader yang kompeten. Diperlukan peningkatan peran kader dalam setiap kegiatan posyandu melalui pembinaan oleh petugas. Terdapat 301.110 posyandu pada tahun 2018 di Indonesia. Dari jumlah tersebut posyandu pratama sebanyak 37,5%, madya sebanyak 32,1%, purnama sebanyak 30,6%, dan mandiri sebanyak 9,6%. Diperkirakan hanya 45% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 42% anak balita yang terpantau status kesehatannya (Kesehatan RI, 2018)

Persentase kader aktif secara nasional juga hanya mencapai 69,2% dengan angka drop out kader sebesar 30,8%. Kader drop out adalah mekanisme yang alamiah karena pekerjaan yang didasari sukarela tentu saja secara kesisteman tidak mempunyai ikatan yang kuat (Rahayu, 2017). Masa kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat (Andini, 2015). Masa kerja merupakan lama waktu seseorang bekerja pada suatu instansi atau tempat kerja (Rudiansyah, 2014). Menurut Djuhaeni dalam Tirayoh (2015), motivasi kader merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keaktifan kader. Motivasi merupakan faktor paling dominan, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun yang berasal dari luar/ lingkungannya. Sering kali ditemukan motivasi kader rendah karena disibukkan dengan pekerjaan sehari-hari.

Penelitian oleh Ade (2017) tentang hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja kader posyandu menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada kader posyandu. Hal yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang diteliti, dimana penelitian ini menggunakan variabel lama menjadi kader dan motivasi kader posyandu. Penelitian oleh Tia (2016) tentang hubungan antara motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader posyandu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kader posyandu dengan nilai $p=0,015$. Menurut Milda Hastuty (2019) Masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.

Persentase rata-rata balita yang ditimbang di Indonesia pada tahun 2020 adalah 61,3% anak per bulan. Persentase tertinggi terdapat di Provinsi Aceh yaitu sebesar 79,9%, sedangkan persentase terendah terdapat di Provinsi Papua yaitu sebesar 18,8% (Kemenkes RI, 2021). Untuk posyandu aktif di Kabupaten/Kota tahun 2022, Posyandu di Kota Dumai merupakan satu-satunya daerah yang memiliki posyandu aktif dengan capaian 100%. Dan selanjutnya Kabupaten Rokan Hulu 77% dan Kota Pekanbaru 70,1% posyandu aktif. Sedangkan Posyandu aktif yang paling sedikit berada di Kabupaten Indragiri Hulu (11,7%) diikuti Kabupaten Kuantan Singingi 18,8% dan Kabupaten Bengkalis 20,9%. Berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis (2022) di wilayah kerja puskesmas bukit batu ditemukan cakupan penimbangan balita belum mencapai target dengan target SPM 100% (Dinkes, 2022).

Data dari UPT Puskesmas Sungai Pakning menunjukkan hasil persen kegiatan penimbangan (K/S) tahun 2021 hingga 2023 mengalami peningkatan dan penurunan di tahun 2023 yaitu 73%, 87%, 70%. Tingkat partisipasi masyarakat (D/S) tahun 2021 hingga 2023 mengalami peningkatan yaitu 47%, 66%, 87%, serta keberhasilan penimbangan (N/D) tahun 2021 hingga 2023 sebesar 61%, 62%, 63%. Data dari UPT Puskesmas Sungai Pakning menunjukkan keberhasilan penimbangan (D/S) yaitu 87% masih dibawah target capaian yang di tentukan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan tanggal 14 Mei 2023 terhadap 10 kader didapat 7 kader (70%) kinerjanya kurang baik dan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa bidan desa tidak semua kader bisa mengerjakan buku laporan posyandu pada saat maupun setelah hari buka posyandu dan masih tingginya tingkat ketidakaktifan/kinerja kurang baik kader yang berdampak pada partisipasi masyarakat yang berkunjung ke posyandu untuk membawa balita dan mengikuti kegiatan posyandu. Berdasarkan data dari petugas kesehatan di Puskesmas Kecamatan Bukit Batu, hal ini terlihat jelas dari beberapa posyandu yang jumlah kunjungan balitanya belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. Jumlah target kunjungan yang ditetapkan adalah 100%, sedangkan untuk persentase kunjungannya selalu berada dibawah target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lama kerja dan motivasi dengan kinerja kader posyandu.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di posyandu yang ada di wilayah kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Kabupaten Bengkalis. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai Juli 2023. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif analitik dengan desain *cross sectional*. Populasinya semua kader posyandu yang terdaftar di UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis dengan sampel yang terkumpul sebanyak 115 kader. Instrument yang digunakan

adalah kuesioner dan wawancara. Analisa data menggunakan analisa univariat dan analisa bivariat dengan menggunakan Uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lama kerja dan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkulu. Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian setiap variabel dependen dan variabel independen yang dianalisis dengan analisis *chi-square* yang diawali dengan menguraikan karakteristik sampel penelitian.

Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Kader Posyandu Balita laki-laki atau perempuan yang berusia > 20 tahun tergolong Kader yang aktif dalam kegiatan Posyandu Balita dengan masa kerja > 2 tahun dan bertempat tinggal di Kecamatan Bukit Batu dengan karakteristik yang termuat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur (Tahun)		
16-25	1	0,8
26-35	16	13,9
36-45	44	38,2
46-55	46	40
56-65	8	7,1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	1	0,9
Perempuan	114	99,1
Pekerjaan		
Guru PAUD	2	1,7
IRT	111	96,6
Wiraswasta	2	1,7
Pendidikan		
S1	3	2,6
D3	2	1,8
SLTA/Sederajat	46	40
SLTP/Sederajat	35	30,4
SD	29	25,2
Total	115	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat dari 115 responden, sebanyak 46 responden (40%) berumur 46 – 55 tahun, 114 responden (99,1%) berjenis kelamin perempuan, 111 responden (96,6%) bekerja sebagai IRT dan sebanyak 46 responden (40%) berpendidikan SLTA/ sederajat.

Analisis Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan lama menjadi kader dan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Masing-masing variabel ini dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat dari 115 responden, 107 responden (93,0%) telah lama menjadi kader, 81 responden (70,4%) memiliki motivasi yang tinggi dan 66 responden (57,4%) memiliki kinerja kader posyandu yang baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Lama Menjadi Kader	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Lama	107	93,0
Baru	8	7,0
Motivasi		
Rendah	34	29,6
Tinggi	81	70,4
Kinerja kader posyandu		
Kurang	49	42,6
Baik	66	57,4
Total	115	100

Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk melihat hubungan suatu variabel indeviden dengan suatu variabel dependen.

Hubungan Lama menjadi kader dengan Kinerja kader posyandu

Berdasarkan analisis uji *chi-square* tentang hubungan lama menjadi kader dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkulu dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hubungan Lama Menjadi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu

Lama Menjadi Kader	Kinerja Kader Posyandu				P		
	Kurang		Baik		Total	Value	
	n	%	n	%	n		%
Baru	7	87,5	1	12,5	8	100	0,010
Lama	42	39,3	65	60,7	107	100	
Total	49	42,6	66	57,4	115	100	

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari 107 orang responden dengan lama menjadi kader, yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 42 (39,3%), sedangkan dari 8 orang responden dengan baru menjadi kader, yang memiliki kinerja baik sejumlah 1 orang responden (12,5%). Hasil uji analisis statistik diperoleh bahwa $p\text{ value} = 0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima, ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kinerja kader posyandu.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan analisis uji *chi-square* tentang hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkulu dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Motivasi	Kinerja Kader Posyandu				P		POR CI:95 %
	Kurang		Baik		Total	Value	
	n	%	n	%	N		
Rendah	21	61,8	13	38,21	34	100	0,013 3,058
Tinggi	28	34,6	53	65,4	81	100	
Total	49	42,6	66	57,4	115	100	

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa bahwa dari 34 responden yang motivasi rendah sebanyak 13 responden (38,21%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan dari 81 responden yang motivasi tinggi sebanyak 28 responden (34,6%) memiliki kinerja yang kurang. Hasil uji analisis statistik diperoleh bahwa $p\text{ value} = 0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima, ini

berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Sedangkan nilai POR = 3,058, dapat disimpulkan bahwa motivasi tinggi memiliki peluang 3 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan motivasi rendah.

Hubungan Lama Menjadi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa terdapat hubungan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader posyandu. Dari 107 orang responden dengan lama menjadi kader, yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 42 (39,3%), sedangkan dari 8 orang responden dengan baru menjadi kader, yang memiliki kinerja baik sejumlah 1 orang responden (12,5%). Hasil uji analisis statistik diperoleh bahwa $p \text{ value} = 0,010 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima, ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kinerja kader posyandu. Keterampilan dalam melaksanakan tugas dapat dijadikan sebagai parameter hasil kerja, hal ini dapat dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Begitu juga dengan kader posyandu, semakin lama seseorang menjadi kader posyandu maka keterampilan dalam melaksanakan tugas pada saat kegiatan posyandu akan semakin tinggi sehingga partisipasi kader dalam kegiatan posyandu akan semakin baik.

Berdasarkan asumsi peneliti, terbukti dari hubungan lama kerja dengan kinerja kader posyandu dikarenakan seorang kader yang telah terlibat lama dalam kegiatan posyandu atau menjadi kader posyandu, maka kader tersebut tentunya mendapatkan banyak pengetahuan dan pengalaman tentang kegiatan yang dilakukan oleh kader dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai kader posyandu yang menyebabkan kinerjanya juga semakin baik.

Dari lama menjadi kader, masih ada kader yang memiliki kinerja yang kurang sebanyak 42 (39,3%). Hal ini diduga karena semakin lama menjadi kader posyandu belum tentu memberikan kinerja yang baik sebagai kader posyandu. Hasil pengamatan terlihat bahwa ketika kegiatan posyandu, kader posyandu hanya melakukan rutinitas seperti penimbangan, pengukuran tinggi badan, pemberian vitamin, penulisan KMS, dan penyuluhan seadanya. Lama menjadi kader harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai agar penyampaian informasi dapat berjalan lancar, seperti tempat yang digunakan untuk kegiatan penyuluhan di posyandu bersih dan sehat, kursi untuk tempat duduk saat penyuluhan, meja untuk penyuluhan dan pelayanan oleh kader, media penyuluhan, kartu konsultasi yang berisi pesan kepada ibu dan anaknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh IKA (2017) menyatakan bahwa sarana prasarana yang ada hanya meja, tempat duduk, serta buku KMS dan KIA.

Sedangkan dari 8 orang responden dengan baru menjadi kader, masih ada 1 orang (12,5%) yang memiliki kinerja baik. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa responden ini memiliki semangat yang kuat, rajin dan tekun dalam menjalankan kewajibannya sebagai kader posyandu. Dan juga terlihat dari pengamatan yang dilakukan, responden rajin mengikuti penyegaran kader dan diaplikasikan ke dalam kegiatan posyandu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lilis (2018) hubungan karakteristik kader dengan kehadiran dalam pengelolaan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Klenganan Kabupaten Cirebon Tahun 2018, yang mana hasil uji analisis statistik diperoleh lama menjadi kader ($p=0,003$) ada hubungan dengan kehadiran kader dalam pengelolaan posyandu. Masa kerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja atau melakukan aktifitas pekerjaan. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada pekerja bila dengan semakin lamanya masa kerja tenaga kerja semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, akan memberi pengaruh negative apabila dengan semakin lamanya masa kerja maka akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang-ulang. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fretty di Kota Palembang terdapat hubungan yang bermakna/signifikan antara lama

menjadi kader dengan kinerja kader Posyandu di Kota Palembang. Berdasarkan lamanya menjadi kader, pada hasil penelitian ini mayoritas kader dengan lamanya menjadi kader >3 tahun sebesar 90% . Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang memiliki pengalaman yang jauh lebih baik di dibandingkan dengan seseorang yang memiliki masa jabatan yang sebentar. Pengalaman merupakan salah satu elemen yang penting dalam melakukan kegiatan Posyandu disamping pengetahuan yang juga harus dimiliki oleh seorang kader. Dengan demikian, cara pandang dan memecahkan masalah selama melakukan kegiatan posyandu antara kader yang berpengalaman dengan kader yang kurang berpengalaman akan berbeda. Demikian halnya dalam mengambil keputusan dan mengevaluasi dari kegiatan posyandu yang dilakukan (Fretty, 2020).

Adapun penelitian oleh Adistie (2017) mengemukakan bahwa kemampuan kader dalam menjalankan tugasnya seperti pendataan balita, pengukuran tinggi badan, penimbangan serta pengisian KMS dan mendapatkan hasil yang baik dipengaruhi oleh lamanya seseorang kader tersebut bekerja sebagai kader.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tinggi memiliki peluang 3 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan motivasi rendah. Dari 34 responden yang motivasi rendah sebanyak 13 (38,21%) memiliki kinerja yang baik, sementara dari 81 responden kader yang motivasi tinggi sebanyak 28 (34,6%) yang memiliki kinerja yang kurang. Hasil uji analisis statistik diperoleh bahwa p value = 0,010 < 0,05, sehingga hipotesis diterima, ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Musmiler (2020) menunjukkan bahwa kader dengan kinerja kurang baik juga memiliki motivasi yang kurang baik (74%), dibandingkan kader yang memiliki motivasi yang baik dan dengan kinerja baik (41,9%). Hasil uji statistik Chi-Square didapatkan p value = 0,008 ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Untuk itu bagi setiap kader agar dapat mempunyai motivasi yang baik dalam penyelenggaraan posyandu, sehingga dengan adanya motivasi yang baik, akan menodorong pelaksanaan posyandu yang baik.

Hasil yang sama juga dibuktikan oleh Indah Kumala Sari (2017) tentang hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Kader yang memiliki kinerja rendah lebih banyak ditemukan pada responden yang memiliki motivasi rendah yaitu 14 orang (82,4%) dibanding dengan responden yang memiliki motivasi tinggi yaitu 4 orang (30,8%). Hasil uji chi-Square diperoleh p -value 0,013 (< 0,05) berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu Nagari Aripian di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017. Semakin tinggi motivasi kerja kader Posyandu maka makin tinggi pula kinerja kader dalam kegiatan Posyandu Balita. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja kader Posyandu maka makin rendah kinerja kader dalam kegiatan Posyandu Balita.

Penelitian lain yang sejalan yaitu Happinasari & Suryandari (2016) menunjukkan bahwa kinerja kader yang baik dengan proporsi motivasi baik (70%) lebih besar daripada yang motivasinya tidak baik (34,6%). Pada kinerja yang tidak baik dengan proporsi motivasi tidak baik (65,4%) lebih besar daripada yang motivasi baik (30%). Berdasarkan analisis hubungan yang dilakukan dengan uji chi square diperoleh nilai $p = 0,008$ maka H_a diterima, H_0 ditolak yang artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam melaksanakan posyandu.

Menurut Purwati (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam proses pelaksanaan tugasnya secara

keseluruhan yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan seperti standar hasil kerja, target/sasaran/kriteria yang sebelumnya telah disepakati bersama. Menurut peneliti semakin baik motivasi seseorang maka semakin mempunyai tanggung jawab yang lebih besar sehingga kader lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan di Posyandu dibandingkan dengan kader yang mempunyai motivasi tidak baik.

Selanjutnya oleh Low et al (2018). Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 41 kader hampir seluruhnya (87,8%) kader memiliki motivasi kuat berkinerja baik dalam menjalankan program GEMAKIBA. Dari hasil uji korelasi spearman rank dengan signifikansi 0,05 antara variable motivasi dengan kinerja kader didapatkan p value = 0,000 ($\leq 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya, terdapat hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam program GEMAKIBA. Seseorang dalam bekerja akan lebih baik hasilnya bila memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas dan keterampilan seseorang dapat terlihat pada lamanya seseorang bekerja. Motivasi yang baik juga akan menghasilkan perilaku yang baik. Perilaku yang baik dapat berupa keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.

Selanjutnya penelitian oleh Katuuk & Bidjuni (2017) mengatakan bahwa kebutuhan kader muncul karena kurangnya harapan dengan apa yang telah terjadi. Kinerja kader dapat dilihat salah satunya dari strata posyandu yang telah dicapai, untuk meningkatkan kinerja kader maka kemampuan kader harus terus dikembangkan. Hasil penelitian uji chi-square di dapatkan p 0.000 atau \leq nilai α 0.05. Kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya" dengan kemampuan yang ada diharapkan kegiatan individu tidak akan menyimpang jauh dari kegiatan badan usaha, sehingga bukan hal yang aneh apabila badan usaha memberi harapan agar tujuan dapat tercapai. Menurut peneliti pencapaian kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader.

Menurut Indrasari (2017) motivasi kerja yang seadanya akan menghasilkan kinerja yang seadanya atau sekedar menunaikan tugas. Pemberian motivasi yang cukup kepada kader Posyandu akan mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang dibebankan kepada kader. Motivasi kerja yang dimiliki seorang kader posyandu akan turut menentukan sikap, pendirian dan perbuatan kader dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan asumsi peneliti, motivasi kader yang tinggi menyebabkan dorongan yang kuat dalam menjalankan kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh seorang kader. Semangat yang ikhlas yang disertai dengan kesediaan meluangkan waktu merupakan faktor yang mendorong kinerja kader posyandu yang semakin baik. Kader yang memiliki motivasi yang tinggi juga disebabkan adanya keinginan sendiri menjadi kader, selain itu kader hanya bekerja sebagai ibu rumah tangga sehingga memiliki waktu yang cukup dalam ikut serta dalam pelayanan posyandu, beberapa orang kader sudah diikutsertakan pada kegiatan pelatihan, sebagian besar kader sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih dari 5 tahun sehingga sudah mampu memahami hal yang berkaitan dengan peran dan tugasnya sebagai kader, selain itu kader termotivasi dan aktif dalam kegiatan posyandu karena kader mendapatkan insentif dari desa.

Dari 34 responden yang motivasi rendah, masih ada responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 13 (38,21%). Hal ini dilihat dari pengetahuan yang mereka miliki juga didukung dari tingkatan pendidikan. Motivasi kader yang rendah dipengaruhi oleh pengetahuan kader yang sebagian besar memiliki pengetahuan cukup. Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Motivasi seseorang tersebut memberikan dorongan atau semangat untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan.

Dan dari 81 responden yang memiliki motivasi tinggi, sebanyak 28 responden yang memberikan kinerja kurang, hal ini disebabkan karena responden merasa sudah bahagia bisa membantu kegiatan posyandu, dan gaji yang belum ada kejelasan kapan dibayarkan sehingga menurunkan motivasi dan semangat dalam bekerja dan juga ada kegiatan lain seperti anak sakit, acara keluarga yang tidak bisa ditinggalkan, sehingga membuat kader tidak bisa aktif dalam kegiatan posyandu.

Adanya motivasi dari kader dalam memberikan pelayanan posyandu akan membuat kegiatan yang ada di posyandu dapat dilaksanakan secara maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari kader memberikan dampak positif seperti keaktifannya dalam kunjungan posyandu, meningkatnya pelayanan yang diberikan kader melalui peran dan tugas kader sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan serta bayi dan balita terhindar dari penyakit, kekurangan gizi, dan lain-lain. Karena diposyandu akan terpantau sejauh mana kesehatan dimasyarakat melalui tangan kader-kader yang berkompeten. Hal ini didukung dengan program puskesmas yang bertujuan untuk mendeteksi segala kemungkinan yang ada dimasyarakat melalui kader yang terpercaya. Motivasi yang tinggi akan erat hubungannya dengan kesuksesan dalam posyandu. Karena dari motivasi akan terlihat perilaku seseorang yang aktif dan bersemangat dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Motivasi seseorang tersebut memberikan dorongan atau semangat untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan. Hal ini sejalan dengan hasil deskriptif dalam penelitian menunjukkan seseorang dengan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan. Setiap individu dalam suatu organisasi tingkat motivasi yang dimiliki satu orang dengan orang lain pasti berbeda. Kader sebagai bagian dari organisasi Posyandu juga memiliki tingkat motivasi yang berbeda antar satu dengan yang lainnya (Ardiani,2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di wilayah kerja Puskesmas UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis, maka dapat diambil kesimpulan yaitu distribusi pekerjaan responden sebanyak 107 responden (93,0%) telah lama menjadi kader posyandu, 81 responden (70,4%) memiliki motivasi yang tinggi dan 66 responden (57,4%) memiliki kinerja kader posyandu yang baik. Terdapat hubungan antara lama kerja dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis ($p \text{ value} = 0,010 < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja UPT. Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis ($p \text{ value} = 0,010 < 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Sedangkan nilai POR = 3,058 dapat disimpulkan bahwa motivasi tinggi memiliki peluang 3 kali memiliki kinerja baik dibandingkan dengan motivasi rendah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada responden yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada peneliti, serta seluruh pihak yang berkontribusi besar dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afifa, I. (2019). *Kinerja Kader Dalam Pencegahan Stunting : Peran Lama Kerja Sebagai Kader , Pengetahuan Dan Motivasi The Cadre Performa In Stunting Prevention : Rule*

- Of Working Duration As Cadre , Knowledge , And Motivation.* Jurnal Kedokteran Brawijaya, 30(4), 336–341.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.* JIAGANIS, 3(2), 17
- Ambarwati, Dwi Danis. (2014). *Peran Kader Posyandu dalam Meningkatkan Kunjungan Balita Ke Posyandu Desa Sidodadi Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun.* Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Andini, F. (2015). *Risk Factory of Low Back Pain in Workers.* J Majority. Vol.4 No.1. Januari 2015
- Anisah, A., & Rahmawati, S. (2017). *Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk.* Jurnal Mahasiswa Bina Insani, 2(1), 95-104.
- Anoraga, Panji. (2019). *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta: Jakarta
- Ardiani, N. (2018). *Hubungan Antara Pengetahuan Dan Motivasi Kader Dengan Keikutsertaan Dalam Pelatihan Kader Posyandu Di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri.* [Skripsi]. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Depkes RI. *Pedoman umum pengelolaan posyandu.* Published online 2019.
- DepKes RI. *Promosi kesehatan.* Jakarta Pus Promosi Kesehat. 2014;
- Deviani, Mera Gracetiara , (2015). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara),* Skripsi, Semarang:Universitas Diponegoro
- Dinkes Kabupaten Bengkalis. (2022). *Profil Kesehatan Kabupaten Bengkalis.*
- Ekhsan, Muhamad. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* , 1-13.
- Encang Saepudin, E. R. (2017). *Peran Posyandu Sebagai Pusat Informasi Kesehatan Ibu dan Anak.* RECORD AND LIBRARY, Volume 3, Nomor 2, 201-208.
- Febri Rudiansyah, (2014), *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.* Jurnal manajemen. ISSN : 1987-6285.
- Handika, Farida Farma. (2016). *Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Keaktifan Kader dalam Menjalankan Posyandu Balita di Desa Pacalan Wilayah Kerja Puskesmas Plaosan.*
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.
- Hariani dan Ramlah (2017) ‘*Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar*’, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), pp. 120–132.
- Hariani, Ramlah. (2017). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar.* Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Al-Asyariah Mandar. Jurnal Kesmas Vol 3 No 2 Tahun 2017
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ika, Arni A. (2017). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Community TB Care ‘Aisyiyah Surakarta.* *Jurnal Kesehatan* ISSN, 10:2.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kemenkes RI. (2013). *Kader Posyandu Dalam Usaha Perbaikan Gizi Keluarga.* Jakarta.
- Kemenkes RI. (2020). *Panduan Operasional Upaya Kesehatan Di Posyandu dalam Adaptasi Kebiasaan Baru untuk Penerapan Masyarakat Produktif dan Aman Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).*
- Kemenkes RI.(2021). *Profil Kesehatan Indonesia 2020.* Jakarta: Kemenkes RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2015). *Profil kesehatan Indonesia.* Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

- Kesehatan K, RI KK. *Riset kesehatan dasar*. Jakarta Badan Penelit dan Pengemb Kesehat Dep Kesehat Republik Indones. 2018;
- Milda Hastuty. 2019. Hubungan Masa Kerja Dengan Perilaku Petugas Medisdalam Penanganan Sampah Medis Di Rsud Rokan Hulu Tahun 2019. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/626/530>
- Pandu Sandika, Nur Afrinis , Emdas Yahya. 2021. Hubungan Motivasi Dan Pekerjaan Ibu Dengan Pemberian Makanan Pendamping Air Susu Ibu (Mp-Asi) Dini Pada Bayi Di Bawah Usia 6 Bulan. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/1534>
- Sari, N. N. (2015). *Bimbingan kader posyandu dengan kepatuhan kunjungan ibu balita di posyandu*. Jurnal Ners LENTERA, 3(1), 1–9
- Setyawati, L. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books
- Sugito, Suyitno, & Kuntoro. (2019, Maret). *Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan Samudra Kulon. Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja* Jurnal Dinamika Pendidikan Dasar, 11(1), 1-18.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syaiful Anwar, (2015) *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri, Dasar- Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. II ed*. Surakarta: Harapan Press
- Tirayoh, N. (2015). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) Di Wilayah Kerja Puskesmas Kema Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Trisanti, I., & Risnawati, I. (2017). *Motivasi Kader Dan Kelengkapan Pengisian Kartu Menuju Sehat Balita Di Kabupaten Kudus. Indonesia* Jurnal Kebidanan, 1(1), 1–11.
- Yunita Ratna Sari. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasono Anggun Jaya Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 5, No 8.