

SUBSTITUSI TEPUNG MOCAF DENGAN TEPUNG KULIT BUAH NAGA PADA PEMBUATAN COOKIES MOLINA UNTUK ANAK AUTIS

Ressy Andriani¹, Eka Roshifita Rizqi^{2*}, Lira Mufti Azzahri Isnaeni³

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

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai³

*Corresponding Author : ekarizqi4591@gmail.com

ABSTRAK

Cookies mocaf memiliki kandungan gizi yang baik, namun masih rendah serat. Serat diperlukan bagi anak autis karena anak autis cenderung mengalami gangguan pencernaan dibandingkan anak normal. Untuk meningkatkan kandungan serat pada cookies mocaf, maka dari itu cookies mocaf akan disubstitusikan dengan tepung kulit buah naga merah yang dikenal tinggi akan kandungan serat yaitu 25,56%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kesukaan, mutu cookies dan analisis kandungan gizi cookies substitusi tepung mocaf dengan tepung kulit buah naga merah pada pembuatan cookies Molina untuk anak autis. Penelitian ini dilakukan pada 13 Juni – 3 Agustus 2022 di Laboratorium Kimia Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Riau. Analisis yang dilakukan yaitu analisis deskriptif, analisis proksimat, dan analisis One Way ANOVA. Metode penelitian ini adalah rancangan acak lengkap (RAL) dengan 4 perlakuan yaitu P0 0%, P1 20%, P2 30% dan P3 40%. Uji organoleptik meliputi : warna, tekstur, aroma, dan rasa yang diberikan kepada 25 panelis agak terlatih. Hasil penelitian uji organoleptik menunjukkan bahwa cookies Molina yang paling disukai adalah P1 20% yang menghasilkan warna merah muda kecoklatan, tekstur chewy, rasa dan aroma yang khas. Hasil uji statistik *One Way ANOVA* menunjukkan tiap perlakuan memiliki perbedaan yang signifikan yakni $p < 0,05$. Hasil analisis kandungan gizi kadar air 8,90g, kadar abu 4,03g, protein 3,060g, lemak 22,27g, karbohidrat 53,02g dan serat pangan 20,54g. Dapat disimpulkan bahwa nilai serat pangan pada cookies bernilai 2.054 g sebanyak 1 keping cookies sudah dapat memenuhi kebutuhan serat gizi anak 6-12 tahun sebagai makanan selingan anak auti. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian mengenai masa simpan cookies Molina.

Kata kunci : analisis proksimat, cookies, serat pangan, tepung kulit buah naga merah

ABSTRACT

Mocaf cookies own content good nutrition , however _ Still low fiber . Fiber required for child autistic Because child autistic tend experience disturbance digestion compared to normal child . For increase content fiber on mocaf cookies , then from those are mocaf cookies will substituted with flour skin fruit dragon known red _ tall will content fiber namely 25.56 % . Objective study This For know level preferences , quality of cookies and analysis content nutrition cookie substitution flour mocaf with flour skin fruit dragon red on making Molina cookies for child autistic . Study This done on June 13 – August 3 2022 at the Fisheries Chemistry Laboratory And Knowledge Marine Riau University . Analysis carried out that is analysis descriptive , analysis proximate , and One Way ANOVA analysis . Method study This is design random complete (RAL) with 4 treatments namely P0 0%, P1 20%, P2 30% and P3 40%. Test organoleptic includes : color , texture , aroma and taste provided to 25 panelists rather trained . Results study test organoleptic show that Molina cookies are the most popular is P1 20% yield color red young brownish , chewy texture , distinctive taste and aroma . Results test statistics One Way ANOVA shows each treatment own significant difference _ ie $p < 0.05$. Results analysis content nutrition water content 8.90g, content ash 4.03g, protein 3.060g, fat 22.27g, carbohydrates 53.02g and fiber food 20.54g. Can concluded that mark fiber food in cookies worth 2,054 g as much as 1 piece of cookie already can fulfil need fiber nutrition children 6-12 years as food Intermezzo child auti . Study furthermore need done study regarding the shelf life of Molina cookies.

Keywords : analysis proximate , cookies, fiber food, flour skin fruit dragon red

PENDAHULUAN

Autism Spectrum Disorder (ASD) merupakan gangguan perilaku pada seseorang yang mencakup bidang komunikasi, perilaku motoric, interaksi sosial, emosi dan persepsi sensorik. Dalam beberapa kasus, gejala autis muncul sebelum anak berusia tiga tahun, bahkan dalam beberapa kasus gejala autis justru muncul ketika lahir. Sampai saat ini belum ada diet khusus atau obat untuk anak penderita autis yang dapat memperbaiki struktur otak atau jaringan syaraf yang mendasari gangguan autis (Probosari dkk, 2015).

Penyandang *autisme* didunia cenderung meningkat dari tahun ke tahun. *Autism Research centre of Cambridge University* pada penelitian terakhirnya menyebutkan ada 58 anak penderita autis per 10.000 kelahiran. Padahal, sekitar 10 tahun lalu hanya ada sekitar 2-4 anak autis per 10.000 kelahiran, sehingga di Indonesia diperkirakan lahir 6.900 anak autis pertahun (Probosari dkk, 2015).

Menurut *World Health Organisation* (WHO) pada tahun 2016 perkiraan penyandang autis di dunia adalah 1 dari 160 anak. Jumlah ini meningkat setiap tahunnya pada anak terkena autis di berbagai belahan dunia. Data dari *Centre of Disease Control* (CDC) 2018 prevalensi anak penyandang autis didunia adalah 23 per 1000 anak. Pusat Data Statistik Sekolah Luar Biasa mencatat jumlah siswa autis di Indonesia pada tahun 2018 sebanyak 133.826 siswa autis angka tersebut naik pada tahun 2019 menjadi 144.102 siswa autis (Kemendikbud, 2020). Dinas Pendidikan Provinsi Riau tahun 2017 menyatakan bahwa jumlah anak berkebutuhan khusus termasuk autism yang terdapat di Riau berjumlah 10.967 orang dan 870 anak autis di Pekanbaru. Sementara, pada data anak autis dimasing-masing Sekolah Luar Biasa (SLB) di Riau berjumlah 410 orang dan dipekanbaru berjumlah 138 orang.

Dampak yang terjadi pada anak autis berbeda-beda setiap tahap perkembangannya. Dampak pra-sekolah yaitu *tantrum* (ledakan emosi), terlambat bicara, kurangnya kontak mata dan senyum sosial, lebih suka menyendiri dan tidak mampu memahami aturan. Setelah masuk usia sekolah anak akan memiliki perilaku menarik diri dan kurangnya rasa bersosialisasi dengan teman sebayanya dan tidak dapat berempati (Pangestu, 2017).

Anak yang mengalami gangguan autis sangat rentan terhadap sensitif dan alergi terhadap makanan sehingga biasanya anak autis mengalami kesulitan dalam menerima makanan. Dengan adanya metode diagnosis yang makin berkembang hampir berbagai jenis terapi telah dilakukan untuk mengembangkan kemampuan penyandang autis agar hidup normal. Salah satu jenis terapi diet yang sering digunakan adalah diet Casein Free Gluten Free (CFGF). Diet CFGF merupakan diet yang bebas dari casein dan bebas dari gluten untuk menekan gejala autis. Penerapan diet CFGF yang tepat pada anak autis dapat memperbaiki pencernaan, tingkah laku, dan pola tidur penyandang autis (Sadikin dkk, 2015).

Menurut penelitian *Camelia* (2019), anak ASD cenderung meminta jajanan ringan, cookies dinilai menjadi salah satu jajanan ringan yang dapat dengan mudah dikonsumsi kapanpun dan dimanapun sehingga cookies dipilih menjadi makanan ringan yang tepat diberikan kepada anak autis (*Camelia*, 2019). Pengetahuan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi konsumsi makanan yang lebih baik (*Eka Roshifita Rizqi* , *Yuni Sartika*, 2020).

Cookies merupakan kue kering renyah yang disukai dan dikonsumsi oleh semua kalangan (*Lira Mufti Azzahri Isnaeni*, dkk). Cookies atau biskuit merupakan salah satu contoh makanan ringan yang digemari semua kalangan usia dari anak-anak hingga dewasa (*Puspita*, 2021). Banyak produk makanan selingan yang beredar dipasar adalah produk yang berbahan baku tepung terigu yang mengandung gluten dan casein. Di sisi lain, anak-anak memerlukan produk makanan selingan sebagai variasi pangan. Makanan selingan yang sudah ada dipasaran masih banyak yang mengandung gluten dan casein sehingga tidak cocok untuk diet

CFGF. Pembuatan makanan selingan bebas gluten seperti cookies mocaf, aman untuk dikonsumsi oleh anak autis.

Beberapa penelitian mengenai cookies mocaf, antara lain pada penelitian Merliana Dhuha 2018 dengan judul “Analisis Mutu Fisik dan Mutu Kimia Cookies Mocaf dengan Substitusi Tepung Jantung Pisang (*Musa Paradisiaca*) Sebagai Makanan Selingan” menunjukkan bahwa hasil uji mutu fisik *cookies mocaf* dengan substitusi tepung jantung pisang yang paling disukai adalah perlakuan B (tepung *mocaf* 80gr + tepung jantung pisang 20gr) yang menghasilkan warna kuning kecoklatan, tekstur kering, rasa dan aroma yang khas. Hasil uji mutu kimia yaitu kadar karbohidrat 69,481% dan kadar serat 8,3% (Dhuha, 2018). Pada penelitian Rasyid dkk 2020 dengan judul “Karakteristik Sensori *Cookies Mocaf* dengan Substitusi Tepung Labu Kuning” menunjukkan hasil karakteristik sensori produk *cookies* terbaik adalah produk *cookies* A (100% tepung *mocaf* dan 0% tepung labu kuning. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan, panelis lebih menyukai produk *cookies* tanpa penambahan tepung labu kuning.

Cookies mocaf memiliki kandungan gizi yaitu kadar air 5,36%, kadar abu 1,04%, protein 3,73%, lemak 21,15%, dan Fe 6,05% (Kristanti, 2020). *Cookies* mocaf memiliki kandungan gizi yang baik, namun masih rendah serat. Serat diperlukan bagi anak autis karena anak autis cenderung mengalami gangguan pencernaan di bandingkan anak normal. Dalam penelitian kasus-kontrol (non autis) kejadian gangguan pencernaan pada kelompok autis lebih tinggi yaitu pada gangguan konstipasi sebesar (33,9% vs 17,6%) asupan serat yang cukup dapat membantu konsistensi feses menjadi lunak dan bervolume sehingga mampu menurunkan *transit time feses* didalam usus besar anak autis. (Hertanti, 2014). Untuk meningkatkan kandungan serat pada *cookies* mocaf, maka dari itu *cookies* mocaf akan disubstitusikan dengan kulit buah naga merah yang dikenal tinggi akan kandungan serat, yaitu 25,56% (Rochmawati, 2019).

Buah naga merah banyak dihasilkan di Kabupaten Kampar dan meningkat setiap tahunnya. Total jumlah buah naga pada tahun 2018 yaitu 39.45 ton. Kecamatan yang paling banyak menghasilkan buah naga adalah Kecamatan Tambang sebanyak 27.45 ton (Dinas Pertanian, 2018). Kulit buah naga merah merupakan 30-35% dari berat buah naga. Kulit buah naga biasanya hanya menjadi limbah dan tidak digunakan karena masih sedikit orang yang belum tau pengolahan limbah kulit buah naga untuk dijadikan produk-produk tertentu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kesukaan, mutu *cookies* dan analisis kandungan gizi *cookies* substitusi tepung *mocaf* dengan tepung kulit buah naga merah pada pembuatan *cookies* Molina untuk anak autis.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada 13 Juni – 3 Agustus 2022 di Laboratorium Kimia Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Riau. Analisis yang dilakukan yaitu analisis deskriptif, analisis proksimat, dan analisis One Way ANOVA. Metode penelitian ini adalah rancangan acak lengkap (RAL) dengan 4 perlakuan yaitu P0 0%, P1 20%, P2 30% dan P3 40%. Uji organoleptik meliputi : warna, tekstur, aroma, dan rasa yang diberikan kepada 25 panelis agak terlatih..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lama kerja dan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis. 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.

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.

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

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.

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 Bengkalis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hubungan Lama Menjadi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu

Lama Menjadi Kader	Kinerja Kader Posyandu						P Value
	Kurang		Baik		Total		
	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 $p\ value = 0,010 < 0,05$, 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 Bengkalis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Motivasi	Kinerja Kader Posyandu						P Value	POR CI:95 %
	Kurang		Baik		Total			
	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 $p\ value = 0,010 < 0,05$, 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 Klagenan 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 bandingkan 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 $p \text{ value} = 0,010 < 0,05$, 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 $p \text{ value} = 0,008$ ($p < 0,05$) 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 mendorong 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 $p\text{-value} 0,013$ ($< 0,05$) 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_0 diterima, H_1 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. Meningkatnya motivasi

kader dapat diperoleh dari kegiatan pelatihan-pelatihan yang dilakukan. 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. Motivasi menunjukkan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan. Kader dengan motivasi yang tinggi akan berusaha keras. Kader dengan motivasi rendah kemungkinan melakukan kinerja dengan kurang. 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 TERIMAKASIH

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.
- 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*.
- Eka Roshifita Rizqi, Yuni Sartika. 2020. *Pengaruh Media Tebak Gambar Terhadap Pengetahuan Jajanan Sehat Siswa Sdn 001 Teratak Kabupaten Kampar*. PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599478.pdf>
- 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 Personalia 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.
- Vidhya Ramadhani Putri, Besti Verawati, Lira Mufti Azzahri Isnaeni. 2022. Pembuatan Cookiestepung Kentang (*Solanum Tuberosum L.*) Dengan Sustitusi Tepung Jintan Hitam (*Nigella Sativa L.*) Seagai Cemilan Sehat Penderita Hipertensi. *Jurnal Kesehatan Tambusai.*
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/3571/2496>
- 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.