

MOTIVASI DAN KINERJA KADER POSYANDU (STUDI LITERATUR REVIEW)

Lucia Retnowati¹ Nurul Pujiastuti² Kasiati³
^{1,2,3}Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang

ABSTRACT

Health development is important in the development of human quality in a country. One of the efforts made by the government is to establish Community Based Health Efforts (UKBM) which are managed from, by, for, and with the community, which are useful in empowering the community and providing convenience to the community in obtaining basic health services. One form of UKMB is integrated service post (posyandu). Cadres have an important role in implementing the posyandu program because cadres are in charge. The performance of cadres is a factor in the success of posyandu, with high motivation in posyandu activities so as to improve the performance of posyandu cadres. From the database used, namely Google Scholar, 5 journals were found. The 5 journals used an analytical survey research design with a cross sectional approach published between 2016-2020. The inclusion criteria used were respondents with posyandu cadres. In addition, it is also seen from the completeness of the text, title, abstract, and methodology assessed for the feasibility of the study. Researchers found 5 journals that met the inclusion criteria. The results of these 5 journals show that there is a relationship between motivation and the performance of posyandu cadres. This literature review shows that the motivation and performance of cadres affect the implementation of posyandu. Based on the results of a literature search, it shows that there is a relationship between motivation and the performance of posyandu cadres. This can be proven by the five articles that have been researched showing that the better a person's motivation, the greater the responsibility they have, so that cadres become more active in carrying out posyandu activities.

Keywords: Motivation, Performance, Cadres, Posyandu

A. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan dilakukan atas dasar pemberdayaan masyarakat dan membantu masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan dasar, terutama pemantauan dan pencegahan penurunan angka kematian (Kemenkes, 2011). Salah satu upaya pemerintah adalah dengan menyelenggarakan upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) yang dijalankan oleh dan bersama masyarakat untuk membantu memberdayakan masyarakat dan memberikan persetujuan atas kemudahan memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Bentuk UKMB meliputi Pos Pelayanan Terpadu (posyandu), Pos Kesehatan Desa (poskesdes) dan RW atau Desa atau Sosialisasi Pencegahan Aktif. Peran terpenting dalam pemberdayaan masyarakat adalah posyandu. Posyandu dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan (Kemenkes, 2014).

Menurut Simanjuntak, 2012 dalam (Kusumawardani & Muljono, 2018) kader memegang peranan penting dan harus aktif dalam pelaksanaan program Posyandu. Kinerja dan motivasi kader merupakan salah satu faktor keberhasilan Posyandu. Namun, masih banyak pelaksana yang terdemoralisasi oleh kerja Posyandu ketika masalah muncul. Kader Posyandu adalah relawan yang direkrut masyarakat yang

bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan di Posyandu (Desiana et al., 2021). Persentase kader aktif nasional adalah 69,2%, dan *drop out* kader 30,8%. Berbagai keterbatasan, termasuk sumber daya, keterampilan dan kemampuan baik Puskesmas maupun kader, serta peran masyarakat, menghambat kegiatan posyandu. Hal ini tidak berhasil karena menunjukkan semakin kurang aktifnya partisipasi para pelaksana dalam pelaksanaan program Posyandu.

Kinerja kader posyandu yang disebabkan karena tidak ada lagi masyarakat yang sukarela menjadi kader dan perekrutan kader menjadi keterpaksaan. Faktor lain seperti insentif yang diterima semua kader tanpa mempertimbangkan jumlah kehadiran sehingga tidak efektif dalam keaktifan kader, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada kader, kurangnya pelatihan karena kader lama yang telah dilatih banyak yang keluar sedangkan kader baru tidak semua mendapatkan pelatihan dan pelatihan yang didapat berbeda sehingga kader belum mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi kader dengan baik, dan fasilitas posyandu baik sarana maupun prasarana yang kurang memadai, seperti meja, kursi, timbangan, alat pra-ga, bahan penyuluhan, dan lain-lain. Faktor pekerja yang dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin dalam memberdayakan pekerja, bagaimana pemimpin memberikan penghargaan dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* (Wibowo, 2010 dalam (Ardiansyah, 2017).

Berbagai keterbatasan pekerjaan yang didasari sukarela meliputi sumber daya, kemampuan dan keterampilan baik dari pihak puskesmas maupun para kader serta peran masyarakat merupakan hambatan pada kegiatan posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi kader belum berjalan secara optimal dan aktif. Untuk menentukan keberhasilan kegiatan posyandu maka peran kader sangatlah penting, dengan memberikan penyuluhan atau pelatihan tentang pentingnya peran dari kader posyandu, membantu atau memfasilitasi kebutuhan sumber daya, sehingga mampu meningkatkan motivasi, pengetahuan, dan keterampilan kader yang nantinya akan mempengaruhi kinerja kader. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader di posyandu.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada *literature review* ini menggunakan PRISMA Flow Diagram untuk menentukan penyeleksian studi yang telah ditemukan dan disesuaikan dengan tujuan dari *literature review*. Pengkajian literature dilakukan pada bulan November – Desember 2021. Pencarian literature dalam *literature review* ini menggunakan 1 database yang mudah diakses, yaitu Google Scholar. Pencarian jurnal dalam penelitian ini menggunakan *keyword* pencarian “Motivasi OR Dorongan Kinerja OR Kerja, Kader, Posyandu OR Pos Pelayanan Terpadu”.

C. HASIL PENELITIAN

Literature review ini mencakup 5 penelitian yang mengvaluasi hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Penelitian pada 5 artikel menggunakan desain *cross sectional*. Rentang sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden hingga 81 responden yaitu kader posyandu. Jurnal yang sesuai dengan tinjauan sistematis ini semua dilakukan di Indonesia dengan minimal tahun publikasi jurnal 5 tahun terakhir

analisis terhadap 5 artikel hasil penelitian yang menjadi sampel dalam *literature review*.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu

Menurut artikel pertama oleh (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 artikel kedua 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 $p \leq 0,000$ atau $\leq$ nilai $\alpha 0,05$. Menurut Robbins (1996) dalam Purwati (2016) *Ability is an individual's capacity to perform the various task in a job.* "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.

Selanjutnya artikel ketiga oleh (Supriyatno, 2017). Keberhasilan posyandu salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kader yaitu motivasi tinggi dalam kegiatan posyandu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hubungan usia, pengetahuan, sikap, motivasi, imbalan dan kepemimpinan dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kader yaitu motivasi. Hasil uji Chi square diperoleh $p \text{ value} = 0,027$ berarti terdapat hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Menurut peneliti motivasi merupakan suatu hal yang berasal dari dalam individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.

Selanjutnya artikel keempat 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 hamper 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 $p \text{ value} = 0,000 (\leq 0,05)$, 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.

Yang terakhir artikel kelima oleh (Musmiller, 2020) menunjukkan bahwa kader dengan kinerja kurang baik juga memiliki motivasi yang kurang baik (74%), di bandingkan 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.

D. PEMBAHASAN

Kader memiliki peran penting dalam pelaksanaan program posyandu karena kader sebagai penanggungjawab. Pelaksanaan posyandu menjadi tidak lancar apabila kader tidak aktif. Kinerja kader menjadi faktor keberhasilan posyandu, dengan motivasi yang tinggi dalam kegiatan posyandu sehingga meningkatkan kinerja kader posyandu. Motivasi ini sangat penting untuk membentuk karakter kerja dan perilaku yang dilaksanakan atas motif-motif tertentu. Dalam hukum Maslow tentang motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan individu secara fisiologis dan psikologis yang pada intinya apa yang dilakukan dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan teori Ilyas, 1998 dan Gibson, 1988 dalam (Supriyatno, 2017) menyebutkan bahwa motivasi adalah kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditunjukan untuk mencapai sasaran. Penelitian yang dilakukan oleh Bangsawan, 2001 dalam (Supriyatno, 2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan drop out kader posyandu ($P = 0,005$) dan diperoleh nilai OR (3,56) berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat berkontribusi terhadap perilaku seseorang termasuk didalamnya perilaku kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Happinasari & Suryandari, 2016) menunjukan 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_a 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.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Musmiller, 2020) juga menunjukkan bahwa kader dengan kinerja kurang baik juga memiliki motivasi yang kurang baik (74%), di bandingkan 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 memiliki motivasi yang baik dalam penyelenggaraan posyandu dengan adanya motivasi yang baik akan mewujudkan pelaksanaan posyandu yang baik.

Menurut peneliti dalam penelitian kelima artikel terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Hal tersebut dapat dilihat dari motivasi yang dimiliki kader, apabila kader memiliki motivasi yang kurang baik maka kinerjanya pun juga kurang baik, sehingga dalam melakukan tugasnya tidak akan terlaksana dengan baik atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik motivasi seseorang maka semakin mempunyai tanggung jawab yang lebih besar sehingga kader akan lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan di posyandu apabila dibandingkan dengan kader yang mempunyai motivasi yang kurang. Dalam menggerakkan kinerja kader dalam melaksanakan posyandu maka motivasi yang baik akan menjadikan energi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Hal ini dapat dibuktikan dengan kelima artikel yang telah dikaji menunjukkan bahwa semakin baik motivasi seseorang maka semakin besar tanggung jawab yang dimiliki, sehingga kader menjadi lebih aktif dalam melaksanakan kegiatan posyandu.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/422>
- Ardiansyah, F. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Konflik Organisasi*.
- Baswara Putra, G., & Denny Yuliatni, P. (2016). Gambaran Pengetahuan Dan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Upt Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung Pada Bulan Juli- Agustus 2015. *E-Jurnal Medika Udayana*, 5(10), 1--9. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/24119>
- Desiana, Apriza, & Erlinawati. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu Balita Di Desa Seremban Jaya Kecamatan Rimba Melintang. In *Jurnal Imliah Ilmu Kesehatan* (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jiik/article/view/1457>
- Dinkes Aceh. (2020). Apa itu Posyandu. *Dinas Kesehatan Aceh*, 1--6. <https://dinkes.acehprov.go.id/news/read/2020/01/09/109/apa-itu-posyandu.html>
- Evie, P. (2016). *Hubungan Pekerjaan, Pengetahuan, Pendidikan Dan Usia Balita Dengan Keaktifan Ibu Berkunjung Ke Posyandu* [Universitas Muhammadiyah Purwokerto]. <http://repository.ump.ac.id/811/>
- Fibrianto, A. B. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di GTT (Gudangnya Tahu Takwa) UD Kabupaten Kediri. In *Sumber*

Daya Manusia Perusahaan. eprints.umm.ac.id.

- Happinasari, O., & Suryandari, A. E. (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmu Kebidanan Dan Kesehatan*, 7(2), 81–89.
- Ilham, Irmayani, & Agustina. (2013). Hubungan Pengetahuan, Pelatihan dan Motivasi Kader Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Teernate Riaja Kabupaten Baru. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3(2), 84–90. <http://ejournal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/529>
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja-Teori, Penilaian, Dan Penelitian*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Katuuk, M. E., & Bidjuni, H. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Di wilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. *E-Journal Keperawatan (EKp)*, 5, 1–5.
- Kemenkes, R. (2011). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Kementerian Kesehatan RI.
- Kemenkes, R. (2014). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014*. Kementerian Kesehatan RI.
- Kemenkes RI. (2012). Tugas Kader Posyandu. In *Kurikulum dan Modul Pelatihan Kader Posyandu* (pp. 51–56). Kementerian Kesehatan RI.
- Kurnia, R. (2019). *POSYANDU: Pedoman Pelaksanaan Posyandu, Kesehatan Masyarakat Desa dan Kelurahan*. Bee Media Pustaka.
- Kurniawati, D. A., & Santoso, A. (2018). Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut Melalui Peningkatan Kinerja Kader Posyandu Lansia. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 150–158. <http://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/115>
- Kusumawardani, A. S., & Muljono, P. (2018). Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 2(2), 223–238.
- Low, R. M., Febri, D., & Yanuarini, T. A. (2018). Hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada gerakan menekan angka kematian ibu dan bayi (Gemakiba) di Kelurahan Sukorame Kota Kediri Wilayah kerja Puskesmas Sukorame. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 259–268.
- Mumpuni, A. P. (2018). *Hubungan Pengetahuan Dengan Perilaku Perempuan Obesitas tentang Pencegahan Risiko Penyakit Akibat Obesitas Di Desa Slahung Wilayah Kerja Puskesmas Slahung Ponorogo* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo]. <http://eprints.umpo.ac.id/4549/>
- Musmiller, E. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader dalam Pelayanan Posyandu di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 53(9), 126–133.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)* (4th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)* (5th ed.). Salemba Medika.

- Nursalam, Kusnanto, M.Has, E. M., Yusuf, A., Kurniawati, N. D., Sukartini, T., Efendi, F., & Kusumaningrum, T. (2020). *Pedoman Penyusunan Skripsi - Literature Review Dan Tesis - Systematic Review* (N. Diah Priyantini, S.Kep. (ed.)). Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga. <http://ners.unair.ac.id/site/index.php/download/category/6-bidang-akademik?download=265:pedoman-systematic-dan-literature-review>
- Said, E., Dupai, L., & Farzan, A. (2016). Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan Dan Motivasi Dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 1(3), 185209.
- Sumampow, C., Maramis, F. R. R., Korompis, G., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Imbalan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Tompasobaru Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, 8(4), 13–19. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23946/23600>
- Supriyatno, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 1(1), 91–98. <https://doi.org/10.35952/jik.v6i2.99>
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bekasi: Bumi Aksara..