

LAPORAN PENELITIAN



PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU BALITA

PENELITI

ATP'UL IMPARTINA, S.ST., M.Kes

NIDN : 0701098402

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN

TAHUN 2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Balita

Bidang Penelitian : Kebidanan

Ketua
Nama Lengkap : Ati'ul Impartina, S.ST., M.Kes
NIDN : 0701098402
Jabatan Fungsional : Lektor
Fakultas/Prodi : Ilmu Kesehatan/ Kebidanan
Alamat email : atiulimpartina16@gmail.com

Tahun Pelaksanaan : 2023
Biaya Tahun berjalan : 2.500.000;
Biaya Keseluruhan : 2.500.000;

Lamongan, 06 Pebruari 2023

Mengetahui,

Ketua Peneliti


Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Lamongan

Dr. Vajjanti Nur Faridah, S.Kep, Ns, M.Kep
NIK. 1983 0912 2006 09 018



Ati'ul Impartina, S.ST., M.Kes
NIDN. 0701098402


Menyetujui
Kepala LPPM
Abdul Fohman, S.Kep, Ns, M.Kep
NIK. 19881020201211056

RINGKASAN

Motivasi kader dalam pelaksanaan posyandu masih rendah .Kondisi ini berdampak pada kualitas pelayanan posyandu,hasil survey awal yang di lakukan di Lamongan telah di dapatkan dari kader posyandu sebanyak 10 (100%) kader, terdapat 6 (60%) kader yang hadir dalam mengikuti posyandu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kader terhadap kinerja kader posyandu balita di Lamongan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu motivasi (*independen*) dan kinerja kader (*dependen*) menggunakan metode pre eksperimental, dalam penelitian ini menggunakan tehnik *sampling jenuh* dan menggunakan instrumen berupa kuisioner..Hasil penelitian ini di uji menggunakan uji wilcoxon dengan hasil signifikasi $p = 0,006 < 0,05$ $\alpha = 0,05$.

Maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Lamongan.

Melihat hasil penelitian maka tenaga kesehatan di sarankan untuk selalu memberi pelatihan dan masukan guna membangkitkan motivasi kader dan mendorong kader untuk selalu berfikir positif. Bagi kader di sarankan untuk selalu menjaga sikap, motivasi dan kinerjanya dalam pelaksanaan posyandu karena tiga hal tersebut akan membawa kader pada pemenuhan aktualisi diri

Kata kunci: *Motivasi, Kinerja kader, posyandu balita.*

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, taufiq dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyampaikan laporan hasil penelitian ini dengan judul “ *Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Balita*”. Laporan penelitian ini disusun dengan melibatkan banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas kerjasamanya mulai dari awal sampai dengan selesainya laporan penelitian, yaitu :

1. Dr. Abdul Aziz Alimul Hidayat, S.Kep., Ns., M.Kes selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Lamongan, yang telah memberikan persetujuan dan fasilitas kegiatan penelitian melalui LPPM yang terus semakin berkembang.
2. Ns. Abdul Rohman, S.Kep., M.Kep sebagai kepala LPPM Universitas Muhammadiyah Lamongan yang telah mengkoordinasi dan sebagai penanggungjawab kegiatan penelitian ini.
3. Semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian penulisan laporan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Lamongan, Pebruari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	24
BAB 4 METODE PENELITIAN	25
BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	25
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	27
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat yang menjadi milik masyarakat dan menyatu dalam kehidupan dan budaya masyarakat. Posyandu berfungsi sebagai wadah pemberdayaan masyarakat dalam alih informasi dan keterampilan dari petugas kepada masyarakat dan antar sesama masyarakat serta mendekatkan pelayanan kesehatan dasar, terutama berkaitan dengan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB), dan Angka Kematian Balita (AKABA).

Jumlah Posyandu di Indonesia sebanyak 266.827 yang tersebar di seluruh Indonesia dan terdapat sekitar 3 sampai 4 orang kader per Posyandu dan berarti ada lebih dari 1 juta kader Posyandu. Berdasarkan data Riskesdas, hampir 78% penimbangan balita dilaksanakan di Posyandu. Kondisi tersebut memperlihatkan peran penting dari kader Posyandu sebagai garda terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat melalui Posyandu. Namun demikian, masih banyak kader yang belum memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya.

Kegiatan di pos pelayanan terpadu (posyandu) merupakan kegiatan nyata yang melihat partisipasi masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan di masyarakat yang dilaksanakan oleh para kader kesehatan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari puskesmas mengenai pelayanan kesehatan dasar, dimana anggotanya berasal dari PKK, tokoh masyarakat pemudi, kader kesehatan merupakan kader perwujudan peran serta aktif masyarakat dalam pelayanan posyandu dengan adanya kader yang di pilih oleh masyarakat, kegiatan di prioritaskan dalam lima progam dan mendapat bantuan dari petugas kesehatan

terutama kegiatan yang mereka tidak kompeten memberikannya (zulkifli,2016).

Pelayanan posyandu secara utuh di berikan dalam 5 meja pendaftaran, penimbangan, pencatatan, penyuluhan dan pelayanan petugas kesehatan. Kualitas pelayanan posyandu di pengaruhi oleh keaktifan kader dan lokasi keberadaan posyandu (koto, 2017). Selain keaktifan kader dan lokasi keberadaan posyandu (Suyono 2015), kelengkapan peralatan, cara kader dalam melayani peserta posyandu dan ketepatan waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan merupakan factor lain yang menjadi penentu dalam kualitas pelayanan posyandu.

Hasil survey awal yang di lakukan di Lamongan kader posyandu sebanyak 10 (100%) kader, terdapat 6 (60%) kader yang hadir di posyandu balita. Berdasarkan di atas, cakupan pelayanan posyandu secara nasional, propinsi, kabupaten dan kecamatan Glagah Nampak masih kurang dari target cakupan yang di harapkan. Banyak hal yang mempengaruhi hasil tersebut, sehingga posandu belum mampu melaksanakan lima meja . Hal ini menyebabkan masyarakat terutama ibu balita merasa tidak puas terhadap pelayanan posyandu, dan memandang posyandu sebagai tempat untuk penimbangan saja. Ketergantungan terhadap tenaga kesehatan menyebabkan jadwal kegiatan sangat tergantung dengan tenaga kesehatan (Ridwan, 2017).

Setiap kader posyandu memiliki sikap dan motivasi yang berbeda dalam pelaksanaan posyandu. Kondisi ini berdampak pada kualitas pelayanan posyandu, Menurut Widiastuti (2016), motivasi kader dalam melaksanakan pelayanan posyandu hanya ingin mengisi waktu luang, sebagian lagi memiliki motivasi yang cukup idealis misalnya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di lingkungannya.

Motivasi pada kader tersebut di bentuk oleh sikap kader terhadap posyandu. Sikap kader di pengaruhi oleh tingkat karakteristik kader antara lain adalah pendidikan, usia kader, kondisi pekerjaan, status pernikahan (Azwar,2018).

Melihat efisiensi kinerja kader, tentunya upaya – upaya yang sudah berjalan harus di tingkatkan agar anggota kader dapat menolong masyarakat dalam bidang kesehatan. Dan yang lebih penting lagi adalah mengikuti berbagai pelatihan kader agar kader lebih terampil dan kopeten dalam pelaksanaan posyandu balita (Depkes RI 2016). Motivasi kader juga penting untuk membangun kader agar lebih semangat dalam menjalankan tugas – tugas kader.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Motivasi

1). Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Banyak batasan pengertian tentang motivasi ini antara lain sebagai berikut :

- a. Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G. (2006) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan, tindakan, tingkah laku atau perilaku.
- b. Sedangkan Stooner (2006) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.
- c. Dalam konteks perkembangan organisasi, Flippo (2007) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.
- d. Berbeda dengan Hasibuan (2008) yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan yang

akhirnya seseorang bertindak atau berperilaku. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda seperti tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” (*wants*) terdapat objek di luar seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar” objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu motivasi adalah suatu alasan atau (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Notoatmodjo,2010).

2). Teori – Teori Motivasi

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi. Diantara banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut, di bawah ini penulis kemukakan beberapa konsep sebagai dasar konsep motivasi antara lain :

a. Teori Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang di kutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi (2009), mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain. Maka motif ini sering juga di sebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya misalnya

makan, minum, seks dan kebutuhan-kebutuhan biologis lain. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial.

b. Teori Mc Gregor

Berdasarkan penelitiannya, Mc Gregor menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini bertolak dari anggapan bahwa :

- a. Pada umumnya manusia itu tidak senang bekerja.
- b. Pada umumnya manusia cenderung sesedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja.
- c. Pada umumnya manusia kurang berambisi.
- d. Pada umumnya manusia kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka diatur dan diarahkan .
- e. Pada umumnya manusia bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

3). Bentuk-bentuk Motivasi

a. Motivasi intrinsik

Motivasi yang datangnya dari dalam diri individu itu sendiri.

Yaitu seperti Tanggung jawab, Harapan, dan Kebutuhan.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi yang datangnya dari luar individu. jenis motivator secara umum adalah uang, penghormatan, tantangan, pujian, lingkungan, persahabatan, penghargaan atau imbalan, kemandirian, pengakuan, dan

dukungan suami atau keluarga.

c. Motivasi terdesak

Motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali. (Backhtiar,2010).

4). Ciri – cirri motivasi dalam perilaku

Menurut Irwanto (2005) ada lima cirri – cirri motivasi dalam perilaku

- a. Penggerak perilaku menggejala dalam bentuk tanggapan – tanggapan yang bervariasi. Motivasi tidak hanya merangsang suatu perilaku tertentu saja, tetapi merangsang sebagai kecenderungan berperilaku yang memungkinkan tanggapan yang berbeda – beda.
- b. Kekuatan dan evisian perilaku mempunyai hubungan yang bervariasi dengan kekuatan determinan. Rangsangan yang lemah mungkin menimbulkan reaksi hebat atau sebaliknya.
- c. Motivasi mengarahkan perilaku pada tujuan tertentu.
- d. Penguatan positif (positive reinforcement) menyebabkan suatu perilaku tertentu cenderung untuk di ulang kembali.

Kekuatan perilaku akan melemahkan bila akibat dari perbuatan itu bersifat tidak enak.

5). Faktor-faktor yang berpengaruh pada motivasi

a. Faktor Internal

Yang dimaksud dengan faktor internal adalah faktor-faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri terdiri dari:

(1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan

potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan pengendalian diri kepribadian, kecerdasan ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas no 20 tahun 2008).

(2) Pekerjaan

Seorang Ibu yang mempunyai pekerjaan dengan waktu yang cukup padat juga akan mempengaruhi ketidakhadiran kunjungan balita dalam pelaksanaan posyandu pada umumnya Ibu tidak mempunyai waktu luang, sehingga semakin tinggi aktivitas pekerjaan Ibu makin rendah kunjungan balita dalam pelaksanaan posyandu.

(3) Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus/rangsangan dan objek. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Pengalaman yang kurang baik dapat menimbulkan sikap seseorang menjauhi objek demikian pula sebaliknya. Jadi sikap menentukan peran serta untuk aktif tidaknya dalam kunjungan ke Posyandu (Notoatmojo, 2007).

b. Faktor Eksternal

(1) Sosial Budaya

Kebudayaan dalam tatanan masyarakat merupakan suatu sistem atau aturan yang dipegang teguh oleh masyarakat tidak ada sanksi hukum yang tegas bagi yang melanggarnya, hanya berupa teguran dan sanksi moral berupa dikucilkan. Karena terlalu kuatnya kebudayaan di suatu daerah sehingga sulit menerima hal yang baru, masyarakat yang menganggap seperti kegiatan posyandu belum terasa manfaatnya secara langsung. Selain dari pada itu kader harus senantiasa menggerakkan dan memotivasi ibu-ibu atau masyarakat agar

mau memanfaatkan pelayanan di posyandu dengan cara: melakukan kunjungan rumah, pendekatan dengan tokoh masyarakat, membuat acara/kegiatan yang menarik di posyandu. Sehingga keaktifan bagi seorang kader dalam pelaksanaan posyandu tidak hanya melakukan kegiatan pada saat pelaksanaan posyandu melainkan harus selalu tanggap dan peduli dengan masalah kesehatan ibu dan anak di lingkungannya (Dinkes Jatim, 2005).

(2) Dukungan Tokoh Masyarakat

Tokoh masyarakat merupakan orang-orang yang sangat dalam masyarakat. Apabila tokoh masyarakat ikut berperan dalam memberikan motivasi pada Ibu, maka diharapkan setiap Ibu akan aktif dalam kunjungan balita ke Posyandu.

(3) Peran Petugas Kesehatan

Peran petugas kesehatan profesional mempunyai peran sebagai fasilitator Posyandu dan pemberi pelayanan kesehatan pada kegiatan yang tidak bisa dilakukan oleh seorang non profesional.

(4) Pengaruh Keluarga

Keluarga merupakan unit dasar yang memiliki pengaruh kuat terhadap perkembangan individual.

(5) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam melaksanakan kegiatan posyandu selama ini cukup memberikan motivasi baik kepada Ibu, Kader, petugas dan sasaran posyandu itu sendiri, hal ini bertujuan untuk merangsang agar aktif dalam kegiatan pelaksanaan posyandu.

6) Cara meningkatkan Motivasi

a. Dengan teknik verbal

- (1) Berbicara untuk membangkitkan semangat
- (2) Pendekatan pribadi
- (3) Diskusi dan sebagainya
- (4) Teknik tingkah laku (meniru, mencoba, menerapkan)
- (5) Teknik intensif dengan cara mengambil kaidah yang ada
- (6) Supertisi (kepercayaan akan sesuatu yang logis, namun membawa keberuntungan).
- (7) Citra / image yaitu kepercayaan dengan imajinasi dan daya hayal yang tinggi maka individu termotivasi. (Widayatun, 2009).

7) Teknik Motivasi

Teknik motivasi yang di gunakan (Usman H., 2016)

1) Berfikir positif

Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidak beresan, tetapi kita lupa member dorongan positif agar mereka terus maju, jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu member contoh terlebih dahulu.

2) Menciptakan perubahan yang kuat

Adanya kemampuan yang kuat untuk mengubah situasi oleh sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau.

3) Membangun harga diri

Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk tehnik memotivasi.

8). Klasifikasi Motivasi

Ada beberapa ahli psikologi membagi motivasi dalam beberapa tingkatan. Namun secara umum terdapat keseragaman dalam mengklasifikasikan tingkatan motivasi yaitu : 1).Motivasi kuat, 2). Motivasi sedang, 3) motivasi lemah. (Rusmi, 2008).

1) Motivasi kuat atau tinggi (67-100%)

Motivasi dikatakan kuat apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif mempunyai harapan yang tinggi dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginan.

2) Motivasi sedang (34-66%)

Motivasi dikatakan sedang apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif mempunyai harapan yang tinggi namun memiliki keyakinan yang rendah untuk berhasil mencapai tujuan dan keyakinan.

3) Motivasi lemah atau rendah(0-33%)

Motivasi dikatakan lemah atau rendah apabila dalam diri seseorang memiliki keyakinan yang positif namun memiliki harapan dan keinginan yang rendah bahwa dirinya dapat mencapai tujuan dan keinginannya.

2.2 Konsep Dasar Kinerja Kader

Kinerja kader merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan kader terkait dengan tugas, peran dan merupakan tanggung jawabnya, Kader sebagai salah satu penggerak pelaksanaan posyandu.

Kinerja kader adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Payaman Simanjuntak, 2015).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robins, 2016:

1. Kualitas : kualitas kerja di ukur dari persepsi kader terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kesempurnaan kader.
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu : Tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia aktivitas lain.
4. Efektifitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian : Merupakan tingkat seseorang kader yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana kader dengan instasi dan tanggung jawab terhadap instansi.

Menurut Ismawati (2010), kader adalah seorang tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan.

Faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi kader posyandu (Sri poedji, 2006), antara lain :

1) Umur

Umur balita merupakan permulaan kehidupan untuk seseorang dan pada masa ini perkembangan kemampuan berbahasa, kreativitas, kesadaran sosial, emosional dan intelegensi berjalan sangat cepat. Menurut Sri Poerdji menyatakan bahwa umur hingga 35 bulan merupakan umur yang paling berpengaruh terhadap kunjungan karena pada umur ini merupakan pertumbuhan dasar yang akan mempengaruhi dan menentukan perkembangan anak selanjutnya. Khususnya balita diatas usia 36 bulan, karena ibu balita merasa bahwa anaknya sudah mendapatkan imunisasi lengkap dan perkembangan sosial anak semakin bertambah.

2) Jumlah anak

Jumlah anggota keluarga akan mempengaruhi partisipasi kader posyandu balita yang mempunyai banyak anak untuk hadir atau berpartisipasi dalam menalankan progam sebagai kader. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hurlock (2005) bahwa semakin besar keluarga maka semakin besar pula permasalahan yang akan muncul dirumah terutama untuk mengurus kesehatan anak mereka.

Dalam kaitanya dengan mengatur waktu untuk partisipasi di posyandu karena waktunya akan habis untuk memberi perhatian dan kasih sayang dalam mengurus anaknya di rumah.

3) Status pekerjaan

Bekerja umumnya merupakan kegiatan yang menyita waktu. Bekerja akan mempunyai pengaruh terhadap kehidupan keluarga dan waktu untuk

mengurus kegiatan di luar rumah berkurang, sehingga kader posyandu balita waktunya untuk berpartisipasi dalam melaksanakan tugas – tugas kader mungkin sangat kurang bahkan tidak ada sama sekali untuk ikut berpartisipasi. Sedangkan kader yang hanya bekerja di rumah memungkinkan mempunyai waktu lebih banyak untuk beristirahat dan meluangkan waktu untuk melakukan tugas – tugas sebagai kader..

Aspek lain yang berhubungan dengan alokasi waktu adalah jenis pekerjaan, tempat ibu bekerja serta jumlah waktu yang dipergunakan untuk keluarga di rumah (Husnaini, 2015).

4) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan pengendalian diri kepribadian, kecerdasan ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas no 20 tahun 2008)

Demikian juga yang dikemukakan oleh WHO dalam Notoatmodjo (2010) yang menyatakan bahwa sikap akan terwujud didalam satu tindakan tergantung dari situasi pada saat itu.

Syarat-syarat Kader Posyandu

Adapun syarat-syarat seorang kader harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) Dapat membaca dan menulis.
- 2) Berjiwa sosial dan mau bekerja secara relawan.
- 3) Mengetahui adat istiadat serta kebiasaan masyarakat.
- 4) Mempunyai waktu yang cukup.

- 5) Bertempat di wilayah posyandu.
- 6) Berpenampilan ramah dan simpatik.
- 7) Mengikuti pelatihan-pelatihan sebelum menjadi kader posyandu.

Tugas Kader Posyandu

- a. Kegiatan Bulanan Posyandu
- b. Melakukan kegiatan bulanan posyandu.

Tugas kader posyandu pada hari H- atau saat persiapan hari buka Posyandu, meliputi:

- (1) Menyiapkan alat dan bahan, yaitu alat penimbangan bayi, KMS, alat peraga, LILA, alat pengukur, obat-obatan yang dibutuhkan (pil besi, vitamin A, oralit), bahan/materi penyuluhan.
 - (2) Mengundang dan menggerakkan masyarakat, yaitu memberitahu ibu-ibu untuk datang ke posyandu.
 - (3) Menghubungi Pokja Posyandu, yaitu menyampaikan rencana kegiatan kepada kantor desa dan meminta mereka untuk memastikan apakah petugas sektor bisa hadir pada hari buka posyandu.
 - (4) Melaksanakan pembagian tugas, yaitu menentukan pembagian tugas di antara kader posyandu baik untuk persiapan maupun pelaksanaan kegiatan.
- 2) Kegiatan setelah pelayanan bulanan posyandu

Tugas-tugas kader setelah hari buka Posyandu, meliputi:

- (1) Memindahkan catatan-catatan dalam Kartu Menuju Sehat ke dalam buku register atau buku bantu kader.
- (2) Menilai hasil kegiatan dan merencanakan kegiatan hari posyandu pada bulan berikutnya.
- (3) Kegiatan kunjungan rumah (penyuluhan perorangan) merupakan tindak lanjut dan mengajak ibu-ibu datang ke Posyandu pada kegiatan berikutnya.

Pelatihan Kader Posyandu

Seorang calon kader wajib mengikuti pelatihan-pelatihan sebelum menjadi kader posyandu, seperti :

- 1) Konsep posyandu balita
- 2) Gizi seimbang, penentuan status gizi balita, cara menentukan status gizi balita, serta penentuan Bawah Garis Merah (BGM), serta pengukuran status gizi dengan menggunakan KMS.
- 3) Pemanfaatan dan pemberian ASI eksklusif.
- 4) Makanan pendamping ASI yang sehat.
- 5) Penyakit yang sering di derita oleh balita, pertolongan pertama pada kecelakaan dan pengobatan balita di rumah.
- 6) Stimulasi tumbuh kembang anak.
- 7) Pengukuran antropometri (Ismawati, 2010).
- 8)

2.3 Posyandu Balita

- 1) Pengertian

Pengertian posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) adalah upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu dan anak balita (Karwati, dkk, 2011).

- 2) Kegiatan Pelayanan Posyandu

Kegiatan posyandu terdiri dari kegiatan utama dan kegiatan pengembangan atau pilihan.

- a. Kegiatan utama

Sekurang-kurangnya mencakup 5 kegiatan, yaitu:

- (1) Kesehatan ibu dan anak

- (2) Keluarga berencana
- (3) Imunisasi
- (4) Gizi
- (5) Pencegahan dan penanggulangan diare.
- 9) Kegiatan pengembangan atau pilihan

Dapat menambah kegiatan baru disamping 5 kegiatan utama yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dengan baik. Kegiatan baru tersebut misalnya :

- (1) Bina keluarga balita (BKB).
- (2) Penemuan dini dan pengamatan penyakit potensial kejadian luar biasa (KLB). Misalnya infeksi saluran nafas akut, demam berdarah, gizi buruk, polio, campak dan tetanus neonatorum.
- (3) Program diservikasi pertanian tanaman pangan dan pemanfaatan pekarangan melalui tanaman obat keluarga.
- (4) Berbagai program pembangunan masyarakat desa lainnya.

3) Sasaran Posyandu

Semua anggota masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan dasar yang ada di posyandu terutama :

- 1) Bayi dan anak balita
- 2) Ibu hamil, ibu nifas dan ibu menyusui
- 3) Pasangan usia subur
- 4) Pengasuh anak
- 5) Strata Posyandu

Strata posyandu

Ada 4 strata dalam posyandu, diantaranya:

- 1) Posyandu Pratama (merah)
- 2) Posyandu Madya (kuning)
- 3) Posyandu Purnama (hijau)
- 4) Posyandu Mandiri (biru)

Manfaat Posyandu

- 1) Bagi masyarakat
 - (1) Memperoleh kemudahan untuk mendapatkan informasi dan pelayanan kesehatan bagi balita dan ibu.
 - (2) Pertumbuhan balita terpantau sehingga tidak menderita gizi kurang atau gizi buruk.
 - (3) Bayi dan balita mendapatkan kapsul vitamin A.
 - (4) Ibu hamil terpantau berat badannya dan memperoleh tablet tambah darah serta imunisasi tetanus toksoid.
 - (5) Ibu nifas memperoleh kapsul vitamin A dan tablet tambah darah.
 - (6) Memperoleh penyuluhan kesehatan yang berkaitan dengan kesehatan ibu dan anak.
 - (7) Apabila terdapat kelainan pada balita, ibu hamil, ibu nifas menyusui dapat segera diketahui dan dirujuk ke puskesmas.
 - (8) Dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman tentang ibu dan balita.
- 2) Bagi kader
 - (1) Mendapatkan berbagai informasi kesehatan lebih dahulu dan lebih lengkap.
 - (2) Ikut berperan serta nyata dalam perkembangan tumbuh kembang balita dan kesehatan ibu.

(3) Citra diri meningkat di mata masyarakat sebagai orang yang terpercaya dalam bidang kesehatan.

(4) Menjadi panutan karena telah mengabdikan demi pertumbuhan balita dan kesehatan ibu (Karwati, dkk, 2011).

Pelaksanaan Posyandu

Dilaksanakan sekurang-kurangnya satu hari dalam satu bulan. Apabila diperlukan hari buka posyandu dapat lebih dari satu kali dalam sebulan. Ada 5 meja posyandu:

1) Meja 1

(1) Bumil/bayi/balita datang ke posyandu.

(2) Kader melakukan pendaftaran pada ibu dan balita yang datang pada buku register.

2) Meja 2

(1) Menimbang bayi/ibu yang datang ke posyandu.

(2) Melaksanakan pengukuran dengan pita Lila (bagi WUS).

(3) Hasil penimbangan/pengukuran dituliskan pada secarik kertas tadi

3) Meja 3

(1) Mencatat hasil penimbangan pada KMS.

(2) Ajari ibu balita untuk mengetahui cara membaca KMS.

(3) Menilai berat badan (naik/tetap/turun).

(4) Memasukkan data ke SIP (register bayi/balita/bumil).

4) Meja 4

Memberikan penyuluhan/ konseling secara perorangan/ per kasus.

5) Meja 5

(1) Pelayanan oleh tenaga kesehatan/ BKKBN.

(2) Pemberian Makanan Tambahan Penyuluhan (PMT Penyuluhan), Oralit, Vitamin A, Tablet Fe, Rujukan, dan lain-lain (Dinkes Jabar, 2011)

BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu balita di Lamongan.

3.2 Manfaat Penelitian

- 1) Meningkatkan mutu kader dengan meningkatkan motivasi kader dalam kinerjanya.
- 2) Penelitian ini dapat di gunakan dalam penerapan ilmu kebidanan komunitas khususnya tentang meningkatkan kinerja kader.

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian yang adalah *Pra-Eksperiment* atau *one Group Pratest – Posttest Design* yaitu kelompok subjek di observasi sebelum dilakukan intervensi kemudian di observasi lagi setelah intervensi (Nursalam, 2009). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu balita di Lamongan.

4.2 Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan langsung.

4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner sebelum diberikan motivasi dan di berikan kuisisioner kembali setelah pemebrian motivasi.

BAB 5. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1 Hasil

Hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu balita didapatkan nilai $Z = -2.646^a$ dan $P = 0,006$ dengan $\alpha = 0,05$, jadi $p < \alpha$ sehingga H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang *signifikan* antara motivasi kader kinerja kader posyandu balita di Lamongan.

Dengan motivasi menciptakan pengaruh yang sangat besar dan dapat meningkatkan keaktifan kader dalam melaksanakan posyandu yang berarti semakin baik kinerja kader. Kehadiran, keaktifan kader posyandu di daerah penelitian masih perlu di tingkatkan lagi dengan menurunkan angka putus kader posyandu yang merupakan peran serta masyarakat khususnya di bidang kesehatan dimana tingginya kinerja di sebabkan oleh motivasi kader yang akan menjadikan kader lebih siap menjalankan tugas-tugas kader.

Menurut flopy .2017 motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

Menurut Stoner .2016 motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan tindakan atau perilaku seseorang tersebut berubah dari yang kurang menjadi cukup bahkan menjadi baik.

Dorongan individu untuk bertingkah laku itu dapat di rasakan apabila individu tersebut mempunyai kebutuhan dan akhirnya kebutuhan tersebut mampu memacu individu untuk berperilaku, sedangkan lingkungan sekitar individu dapat memberikan semangat pada individu, yang nantinya bias berakibat untuk memperkuat intensitas dari dorongan tersebut dan akhirnya semua itu akan mengarahkannya kembali ke dalam dorongan semula yang berbentuk perilaku. Jika semangat kader dapat timbul dalam ke aktifan kader dalam pelaksanaan posyandu maka kader akan semakin aktif dan akan meningkatkan kinerja kader khususnya dan kinerja posyandu umumnya.

5.2 Luaran yang dicapai

Rencana luaran dari penelitian ini adalah publikasi ilmiah nasional tidak terakreditasi/terakreditasi.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang *signifikan* antara motivasi dan kinerja kader posyandu balita di Lamongan.

7.2 Saran

Diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut tentang motivasi bagi kader agar kinerja kader semakin meningkat dan lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Zulkifli. 2016. *Posyandu dan Kader Kesehatan Pelaksanaan Program Deteksi Dini Tumbuh Kembang Balita Di Posyandu*.
- Robbins, Step P., 2016. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Penerbit Lepkhair.
- Dessler, Gary, 2019 . *Managemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Simanjuntak, Payaman j. 2015. *Manajemen dan Evaluasi kerja*. Lembaga penerbit FEUI,
Jakarta
- Michael Armstrong,. *Peformane Management (London : Kogan – Page, 2016*