

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU
PADA MASA PANDEMI DI DESA SIDODADI KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



**OLEH :
ARDIANSYAH A. P. WULA
2016610012**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGGA DEWI
MALANG
2021**

RINGKASAN

Motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada kader untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja kader dalam memberikan pelayanan di posyandu. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang. Desain penelitian menggunakan *cross sectional*. Populasi penelitian kader posyandu dari 4 Dusun di Desa Sidodadi Kabupaten Malang dengan sampel penelitian sebanyak 67 responden. Sampel diambil menggunakan *Simple Random sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dianalisis menggunakan uji *Fisher's Exact*. Hasil penelitian membuktikan sebagian besar responden memiliki motivasi kategori tinggi sebanyak 50 (74,6%) dan hampir seluruh responden mempunyai kinerja kategori sangat baik sebagai kader posyandu pada masa pandemi sebanyak 55 (82,1%). Hasil uji *Fisher's Exact* didapatkan *p value* = (0,008) yang berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang. Diharapkan peneliti selanjutnya jika meneliti tentang kinerja kader maka sasarannya adalah atasan (ketua kader atau ketua PKK).

Kata Kunci: Kinerja, Kader Posyandu, Motivasi, Masa Pandemi.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa pandemi Covid 19 ini menyebabkan terjadinya perubahan system pelayanan seperti jadwal layanan kesehatan di posyandu, karena sesuai dengan protokol kesehatan yang diterapkan pemerintah yaitu tidak melakukan kegiatan secara masal. Hal ini menyebabkan menurunkan motivasi kader untuk memberikan layanan kesehatan di posyandu karena takut terinfeksi virus Covid 19. Kader sebagai orang yang berperan penting di setiap kegiatan posyandu dan tidak dituntut selalu aktif di setiap kegiatan posyandu (Hariani & Ramlah, 2017). Menurut Soerachmad (2016) seorang kader memiliki peran yang nantinya akan dijalankan dalam menyelenggarakan pelayanan di sebuah posyandu yang dengan bebannya sangat besar, hal ini disebabkan karena seorang kader yang ada di posyandu sebagai bidang yang memberikan informasi terkait kesehatan yaitu pada masyarakat karena masyarakatlah yang mampu menggerakkan aktivitas sosial sehingga ada kemauan untuk datang ke sebuah posyandu.

Motivasi kader mempengaruhi pekerjaan karena dorongan kerja mampu menimbulkan suatu dorongan baru dari dalam diri seseorang sehingga bisa capai apa yang ditargetkan dari awal. Motivasi yang asalnya dari dalam diri seseorang memiliki pengaruh besar sehingga nantinya akan dijadikan sebagai kinerja seseorang dalam memberikan pelayanan seperti di posyandu yang dilakukan oleh seorang kader. Kader yang memiliki motivasi tinggi mampu memberikan layanan kesehatan secara benar diketahui dari tidak ada keluhan dari masyarakat yang mengikuti kegiatan posyandu (Hariani & Ramlah, 2017). Menurut Sari (2017)

adanya motivasi tinggi menyebabkan kader lebih giat, semangat dan betah melakukan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kesehatan di posyandu sehingga akan meningkatkan kinerja.

Masalah motivasi kader di masa pandemi ini bisa berdampak terhadap penurunan kualitas layanan kesehatan di posyandu yang belum sepenuhnya berjalan optimal, berdasarkan data sebuah alat ukur dengan cara persen yang ada di kabupaten/kota dalam pelaksanaan bimbingan posyandu yang aktif dari tahun 2020 sebanyak lima puluh satu persen, akan tetapi berdasarkan data yang sudah didapatkan pada tahun 2021 berjumlah enam persen pelayanan kesehatan yang terlaksana, hal ini menunjukkan menurunnya pelayanan di posyandu sejak pandemi (Kemenkes RI, 2021). Dan saat sebelum pandemi di Indonesia didapatkan hanya sebanyak 57,78% layanan kesehatan yang memberikan pelayanan baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan di Provinsi Jawa Timur sebanyak 63,16% layanan kesehatan di posyandu yang memberikan pelayanan baik dan sisanya sebanyak 36,84% belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, hal tersebut berhubungan dengan motivasi kader yang rendah dalam memberikan pelayanan kesehatan di posyandu (Kemenkes RI, 2018).

Kinerja kader yang baik seperti selalu tidak pernah melakukan kesalahan saat memberikan pelayanan kepada masyarakat di posyandu, tepatan waktu dalam melayani masyarakat, selalu sabar mendengarkan keluhan masyarakat dan menjaga privasi masyarakat yang mengikuti kegiatan posyandu. Kinerja kader yang ada di puskesmas untuk memiliki pekerjaan yang berkualitas dan memiliki kuantitas yang akan dicapai sebagai seorang kader di posyandu pada pelaksanaan

tugas harus sesuai apa yang telah menjadi tanggung jawab yang sudah ditentukan oleh sebuah posyandu tempat kader bekerja (Katuuk & Bidjuni, 2017). Penelitian Hariani & Ramlah (2017) menjelaskan bahwa semakin baik kinerja kader maka pelayanan posyandu semakin optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mendukung untuk meningkatkan citra positif kegiatan posyandu.

Penelitian Soerachmad & Hariani (2018) membuktikan bahwa berhasil atau tidaknya posyandu indikatornya adalah kader yang mempunyai suatu kinerja yang terbilang baik dan ini sangat mendukung adanya sebuah motivasi yang sangat berapi-api dalam melakukan pelayanan masyarakat saat berada di posyandu. Penelitian Katuuk & Bidjuni (2017) menjelaskan bahwa seorang kader supaya memiliki kinerja adalah tergantung kualitas atau nilai dari posyandu yang memberikan fasilitas untuk kader guna meningkatkan nilai dari posyandu, karena posyandu yang memiliki pelayanan yang baik dapat dinilai dari cara kerja kader dan untuk melakukan peningkatan suatu kinerja seorang kader sehingga perlu adanya motivasi yang tinggi. Rendahnya motivasi kader dalam memberikan pelayanan di posyandu karena prasarana posyandu kurang lengkap dan imbalan yang diterima tidak sesuai kebutuhan.

Sesuai hasil observasi sekaligus studi awal pada tanggal 05 Maret 2021, peneliti melakukan wawancara pada 10 kader posyandu di Desa Sidodadi Kabupaten Malang, didapatkan 5 kader posyandu Dusun Salam dan 3 kader Dusun Sekar mengatakan kurang termotivasi karena pandemi Covid-19 menyebabkan krisis ekonomi keluarga jadi sibuk untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehingga kurang aktif melakukan pelayanan kesehatan di posyandu, sedangkan 2 kader dari Dusun Sekar selalu termotivasi memberikan layanan

kesehatan di posyandu dan berusaha aktif dalam kegiatan posyandu karena banyak masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan di posyandu pada masa pandemic Covid-19, walaupun ada perubahan system pelayanan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pandemic Covid-19 maka menurunkan motivasi kader dalam memberikan pelayanan kesehatan di posyandu sehingga bisa menurunkan kinerja kader. Melalui penjelasan diatas maka dilakukan penelitian untuk ketahuai hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi motivasi kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang
2. Mengidentifikasi kinerja kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang
3. Menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada masa pandemi di Desa Sidodadi Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sebuah konsep baru yang ditawarkan untuk dapat dilaksanakan ditengah masyarakat tentang pentingnya motivasi kader dalam meningkatkan kinerja layanan kesehatan di posyandu.

1.4.2 Manfaat Paraktis

1. Bagi Kader

Melalui hasil penelitian menjadi landasan gambaran yang secara praktis untuk diimplementasikan kader termotivasi memberikan layanan kesehatan di posyandu.

2. Bagi Desa

Sebagai informasi untuk desa sebagai penanggung jawab kader yang berkaitan dengan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Di jadikan suatu informasi ilmiah yang berkaitan dengan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

4. Bagi Peneliti

Mampu mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu, yang nantinya diimplementasikan di dunia keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariani, H., & Ramlah, R. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 120-131. <https://media.neliti.com/media/publications/283707-hubungan-motivasi-dengan-kinerja-kader-p-1f6447f4.pdf>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.
- Katuuk, M., & Bidjuni, H. (2017). *HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU BALITA DIWILAYAH KERJA PUSKESMAS ONDONG KABUPATEN SITARO*. *JURNAL KEPERAWATAN*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/25226/24923>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.
- Kemenkes RI. (2021). Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2020. Jakarta: Kemenkes RI.
- Sari, I. K. (2017). Hubungan Motivasi Dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika* 9 (1). STIKes Syedza Saintika Padang. https://www.researchgate.net/publication/341870100_Hubungan_Motivasi_dan_Insentif_Dengan_Kinerja_Kader_Posyandu/fulltext/5ed79c0e45851529452a8109/Hubungan-Motivasi-dan-Insentif-Dengan-Kinerja-Kader-Posyandu.pdf?origin=publication_detail. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.
- Soerachmad, Y. (2016). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 87-99. <https://journal.lppm-unasman.ac.id/index.php/jikm/article/download/158/150>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2020.