

## ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU BERDASARKAN TEORI VICTOR VROOM

### ANALYSIS MOTIVATION TO HEALTH CADRES PERFORMANCE IN POSYANDU BASED ON VICTOR VROOM THEORY

**Yeni Rahmah Husniyawati, Ratna Dwi Wulandari**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: [yenirahmah25@gmail.com](mailto:yenirahmah25@gmail.com)

#### ABSTRACT

*The coverage of under-five children weighed at Posyandu represent the level of participation mothers in Posyandu activities. During three-year period, the coverage of under-five children weighed at Posyandu Puskesmas Sidotopo Wetan Surabaya City has not reached the target. It is also the responsibility of cadres. The object of this study was to analyze the effect of motivation on the performance of health cadres based on Victor Vroom expectancy theory motivation in Posyandu Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. This research was an analytic observational research with quantitative approach. Design was cross sectional. Sampling was done by using simple random sampling method. The results showed that the performance varied health cadres that was lacking, enough and good. Level of health cadres motivation was high. Health cadres had high score of expectancy, instrumentally, and valency. Ordinal logistic regression analysis was showed the influence of motivation ( $p$ -value = 0.000) on the performance of cadres ( $p$ -value  $< \alpha$  (0.05)). In conclusion, motivation influenced the performance of health cadres in Posyandu Puskesmas Sidotopo Wetan Surabaya City.*

**Keywords:** motivation, performance, health cadres, posyandu, victor vroom

#### PENDAHULUAN

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang dilaksanakan oleh, dari dan bersama masyarakat, untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi dan anak balita (Kemenkes RI, 2012). Dalam upaya peningkatan status gizi masyarakat, Posyandu memberikan pelayanan dasar salah satunya adalah pelayanan gizi. Beberapa jenis pelayanan gizi yang diberikan meliputi penimbangan berat badan dan deteksi dini gangguan pertumbuhan (Kemenkes RI, 2011). Dengan demikian Posyandu berperan dalam memonitoring pertumbuhan dan perkembangan anak balita sebagai upaya antisipasi terjadinya masalah gizi yang dapat menurunkan status gizi.

Pada salah satu kecamatan di Kota Surabaya yaitu Kecamatan Sidotopo Wetan ditemukan cakupan balita yang ditimbang di Posyandu belum mencapai target. Kecamatan tersebut merupakan wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya dari tahun 2012 sampai 2014 diketahui bahwa cakupan balita yang ditimbang di Posyandu wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya belum mencapai target yaitu sebesar 55,9 persen (target 75% pada tahun 2012), 50,98 persen (target 80% pada tahun 2013), dan 47,7 persen (target 85% pada tahun 2014). Hal tersebut menunjukkan tingkat partisipasi ibu balita di Posyandu masih tergolong rendah.

Kemampuan kader dalam menggerakkan masyarakat dapat mempengaruhi partisipasi ibu balita yang datang di Posyandu. Berdasarkan hasil

observasi pada beberapa Posyandu masih ditemukan kader yang tidak datang tepat waktu, kader tidak terlibat langsung dalam pelayanan lima meja Posyandu, dan meninggalkan Posyandu sebelum jam tutup. Peran kader dalam penyelenggaraan Posyandu sangat besar karena selain sebagai pemberi informasi kesehatan kepada masyarakat juga sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke Posyandu dan melaksanakan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (Kemenkes RI, 2012). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader, salah satunya motivasi kader Posyandu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader Posyandu. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas untuk melakukan usaha dalam meningkatkan partisipasi ibu balita di Posyandu ditinjau dari sisi kader Posyandu, terutama dalam meningkatkan motivasi kader.

## **PUSTAKA**

### **Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU)**

Posyandu adalah kegiatan kesehatan dasar yang diselenggarakan dari, oleh dan untuk masyarakat yang dibantu oleh petugas kesehatan di suatu wilayah kerja Puskesmas yang dapat dilaksanakan dibalai dusun, balai kelurahan, maupun tempat lain yang mudah didatangi masyarakat (Sulistiyorini dkk, 2010). Menurut Kemenkes RI (2011), posyandu memiliki tujuan untuk menunjang percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB) dan Angka Kematian Anak Balita (AKABA) di Indonesia melalui upaya pemberdayaan masyarakat. Posyandu buka satu kali

dalam sebulan atau bisa lebih jika diperlukan. Kegiatan rutin Posyandu diselenggarakan dan digerakkan oleh kader Posyandu dengan bimbingan teknis dari puskesmas dan sektor terkait. Terdapat lima langkah dalam Posyandu, diantaranya: (1) pendaftaran, (2) penimbangan, (3) pengisian Kartu Menuju Sehat (KMS), (4) penyuluhan dan (5) pelayanan kesehatan.

Kader Posyandu yang selanjutnya disebut kader adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela (Kemenkes RI, 2011). Pada saat penyelenggaraan Posyandu minimal jumlah kader adalah 5 orang. Kader memiliki tugas yang dibagi 3 yaitu sebelum hari buka Posyandu, saat hari buka Posyandu, dan diluar hari buka Posyandu. Peran kader sangat menentukan keberhasilan kegiatan Posyandu.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2010), pengertian kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson dalam (Suwanto, 2010) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut

Meier (1965) dalam Ubra (2006), penilaian kinerja dapat dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan. Pada pekerjaan produksi, hasil pekerjaan dapat dihitung secara kuantitatif kemudian dibandingkan dengan standart yang objektif. Sedangkan pada pekerjaan non produksi, penilaian kinerja dilakukan dengan *rating scale*, *checklist*, *critical incident*, *essay evaluation*, perbandingan karyawan dan perbandingan kelompok.

### **Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti berpindah (*to move*). menurut Robbins dalam (Suwanto, 2010) motivasi merupakan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Pada teori motivasi proses lebih menekankan "mengapa seseorang termotivasi". Teori proses berusaha untuk menggambarkan bagaimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan. Salah satu teori proses adalah teori harapan dari Victor Vroom.

Teori harapan didasarkan pada asumsi bahwa karyawan akan memilih untuk memberikan usaha yang maksimal apabila terdapat kesempatan yang patut bahwa pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan (Sweeney & McFarlin, 2002). Terdapat tiga komponen dari teori harapan (Yuwono dkk, 2005), diantaranya harapan, instrumentalitas dan valensi.

Harapan didefinisikan sebagai peluang subjektif individu yang usahanya akan secara nyata berpengaruh pada kinerja. Derajat kepercayaan usaha yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja

berkisar antara 0 sampai 1. Instrumentalitas didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang bahwa tingkat kinerja tertentu akan memberikan hasil yang tertentu pula. Aspek instrumentalitas bervariasi antara 0 sampai dengan 1. Sedangkan valensi merujuk pada ketertarikan atau tidak ketertarikan individu terhadap hasil yang akan didapat. Valensi dari hasil ini berkisar antara -1 sampai +1. Nilai -1 menunjukkan bahwa hasil yang paling tidak diinginkan. Sedangkan nilai +1 menunjukkan hasil yang sangat diharapkan).

Menurut Suwanto (2010), motivasi merupakan fungsi perkalian antara valensi dari perolehan pertama ( $V_1$ ) dan *Expectancy* (E) atau harapan bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh perolehan tingkat pertama. Sedangkan  $V_1$  merupakan fungsi perkalian antara jumlah valensi yang melekat pada semua perolehan tingkat kedua ( $V_i$ ) dan Instrumentalitas (I) yang dimiliki oleh pencapaian setiap hasil tingkat kedua. Menurut Gibson (1996) dalam Panjaitan (2011), valensi tingkat pertama ( $V_1$ ) menunjukkan usaha yang telah dilakukan untuk mencapai kinerja.

### **METODE**

Jenis penelitian dalam penelitian ini termasuk observasional analitik dengan rancang bangun *cross-sectional*. Penelitian dilakukan di Posyandu wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Waktu penelitian dimulai November 2015 sampai Mei 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader Posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan dengan capaian cakupan D/S (tingkat partisipasi ibu balita) yang

belum memenuhi target (80%) dan terdaftar sebagai penerima uang transport dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya yaitu sejumlah 95 kader Posyandu. Penentuan jumlah sampel menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang didapat sebesar 77 responden.

Data primer didapat dengan wawancara kepada responden dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui motivasi dan kinerja. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada kuesioner. Pengukuran kinerja diukur dengan menilai kuantitas kerja kader berdasarkan uraian tugas yaitu sebelum hari buka Posyandu, saat Posyandu dan diluar hari buka Posyandu. Kinerja kader dinilai dalam kurun waktu 3 bulan. Total pertanyaan adalah 45. Tiap pertanyaan dinilai 1 apabila kader melaksanakan tugas dan nilai 0 apabila kader tidak melakukan tugasnya. Hasil penilaian terhadap kinerja kader Posyandu diklasifikasikan menjadi 3, yaitu kinerja kurang (skor 1-15), kinerja cukup (16-30), dan kinerja baik (31-45).

Pada motivasi terdapat 3 komponen yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi. Semua komponen motivasi diukur menggunakan skala likert dengan 4 tingkatan. Variabel harapan diukur dengan 1 pertanyaan. Skor harapan antara 0 sampai dengan 1. Pada variabel instrumentalitas dan valensi diukur dengan 4 pertanyaan yang menunjukkan imbalan yang diterima. Skor instrumentalitas antara 0 hingga 1 pada tiap pertanyaan. Sedangkan skor valensi tiap pertanyaan -1 hingga +1.

Nilai motivasi diperoleh dari penjumlahan antara perkalian antara valensi tingkat pertama dengan harapan. Dengan demikian skor minimal

yaitu -4 dan maksimal adalah 4. Nilai motivasi tersebut kemudian dikategorikan dalam motivasi sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hasil penelitian dianalisis secara statistik menggunakan uji regresi logistik ordinal. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kesesuaian tugas dan tanggung jawab secara individu yang telah dilakukan kader berdasarkan Pedoman Pengelolaan Posyandu (Kemenkes RI, 2011). Terdapat beberapa aspek dalam pedoman tersebut yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui 96,1% kader Posyandu melakukan pelayanan saat Posyandu setiap bulannya. Kader Posyandu (94,8%) juga menyebarluaskan hari buka Posyandu selain saat di pertemuan warga pada bulan Februari 2016. Sementara itu 96,1% kader Posyandu tidak membuat diagram SKDN pada bulan Maret dan April 2016. Sebanyak 51,9% kader Posyandu tidak melakukan pembaharuan terhadap data sasaran pada bulan Maret 2016 dan 44,2% kader Posyandu tidak terlibat menyiapkan PMT Penyuluhan bulan April 2016. Kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan terdapat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Distribusi Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kinerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	1	1,3
Cukup	19	24,7
Baik	57	74
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1 diketahui mayoritas kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya melakukan kinerja dengan baik yaitu 74% kader Posyandu.

#### **Motivasi Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya**

Motivasi menunjukkan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan. Kader dengan motivasi yang tinggi akan berusaha keras untuk dapat meningkatkan partisipasi ibu balita. Motivasi terdiri dari tiga

**Tabel 2.** Distribusi Kepercayaan Kader Posyandu tentang Usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kepercayaan terhadap Usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita	Jumlah	
	n	%
Sangat Tidak Mungkin	0	0
Tidak Mungkin	2	2,6
Mungkin	45	58,4
Sangat Mungkin	30	39
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden (58,4%) meyakini bahwa usaha yang telah dilakukan mungkin dapat meningkatkan partisipasi ibu balita di Posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa kader memiliki harapan yang tinggi bahwa usaha yang telah dilakukan akan dapat meningkatkan partisipasi ibu balita datang ke Posyandu.

#### **Instrumentalitas**

Instrumentalis menunjukkan keyakinan bahwa dengan melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik akan mendapatkan imbalan

komponen yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi.

#### **Harapan**

Harapan menggambarkan kepercayaan kader Posyandu terhadap usaha yang telah dilakukan dapat meningkatnya partisipasi ibu balita yang datang di Posyandu. Pada Tabel 2. menunjukkan distribusi dari harapan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya.

tertentu. Tabel 3 menunjukkan keyakinan kader Posyandu terhadap semua imbalan yang diterima selama menjadi kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Terdapat empat jenis imbalan yang akan diterima setelah melakukan dengan tugas di Posyandu yaitu insentif (uang transport) dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya, pujian atas keberhasilan kerja, kesempatan mengembangkan diri (pelatihan), dan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja baik dari masyarakat, Puskesmas atau pemerintah.

**Tabel 3.** Distribusi Keyakinan Kader Posyandu terhadap Imbalan yang Diperoleh di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kategori Instrumentalitas	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak yakin	0	0
Tidak yakin	14	18,2
Yakin	54	70,1
Sangat yakin	9	11,7
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 81,8% kader memiliki keyakinan tinggi terhadap imbalan yang akan diperoleh. Sedangkan sebanyak 18,2% kader memiliki keyakinan yang rendah terhadap imbalan yang nantinya didapat setelah menjalankan tugas.

#### Valensi Tingkat Kedua

Valensi tingkat kedua menunjukkan ketertarikan kader Posyandu terhadap setiap jenis imbalan yang akan diterima setelah melakukan

tugas. Beberapa imbalan yang diantaranya insentif (uang transport), pujian atas keberhasilan kerja, kesempatan mengembangkan diri (pelatihan), dan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja baik dari masyarakat, pihak Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya atau pemerintah (sertifikat kader). Tabel 4 di bawah ini menunjukkan ketertarikan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya terhadap setiap jenis imbalan yang diterima .

**Tabel 4.** Distribusi Ketertarikan Kader Posyandu terhadap Imbalan yang Diperoleh di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kategori Valensi Tingkat Kedua	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak tertarik	0	0
Tidak tertarik	8	10,4
Tertarik	53	68,8
Sangat tertarik	16	20,8
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Pada Tabel 4 diketahui bahwa sebanyak 89,6% kader memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap imbalan yang akan diperoleh. Sedangkan sebanyak 10,4% kader memiliki ketertarikan yang rendah terhadap imbalan yang akan didapat setelah menjalankan tugas di Posyandu.

Valensi tingkat pertama merupakan usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja. Sebaran dari usaha yang dilakukan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya untuk meningkatkan partisipasi ibu balita terdapat pada Tabel 5.

#### Valensi Tingkat Pertama

**Tabel 5.** Distribusi Usaha yang Dilakukan Kader Posyandu untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Usaha yang Dilakukan untuk Meningkatkan Partisipasi Ibu Balita	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	0
Sedang	13	16,9
Tinggi	55	71,4
Sangat Tinggi	9	11,7
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya sebanyak 83,1% menunjukkan usaha yang telah dilakukan untuk mencapai kinerja tergolong tinggi dan sangat tinggi. Tidak ada kader yang memiliki usaha sangat rendah untuk mencapai kinerja dalam meningkatkan partisipasi ibu balita ke Posyandu.

#### Total Motivasi

Motivasi menunjukkan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan. Kader dengan motivasi tinggi akan berusaha keras untuk bisa mencapai tujuan atau target dari Posyandu, salah satunya adalah meningkatkan partisipasi ibu balita ke Posyandu agar mencapai target yang telah ditetapkan. Tingkat motivasi kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya ditampilkan pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Distribusi Motivasi Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Kategori Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	0
Sedang	12	15,6
Tinggi	57	74
Sangat Tinggi	8	10,4
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan sebagian besar memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 74% kader. Sedangkan persentase kader yang termasuk memiliki motivasi sedang yaitu 15,6%. Motivasi sangat tinggi dimiliki oleh 10,4% kader. Tidak ada kader yang memiliki motivasi sangat rendah.

#### Analisis Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7.** Hasil Analisis Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya

Motivasi	Kategori Kinerja						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	6	50	6	50	12	100
Tinggi	1	1,8	13	22,8	43	75,4	57	100
Sangat Tinggi	0	0	0	0	8	100	8	100

Pada Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa 50% kader yang memiliki motivasi sedang melakukan kinerja dengan baik. Pada 75,4% kader dengan motivasi tinggi dan 100% kader yang

memiliki motivasi sangat tinggi melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Artinya semakin rendah motivasi cenderung menunjukkan kinerja yang kurang dan kader yang memiliki motivasi yang

tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik pula. Hasil uji statistik dengan regresi logistik ordinal menunjukkan nilai  $p\text{-value} = 0,000$  artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu karena  $p\text{-value} < \alpha (0.05)$ . Kader dengan motivasi sedang kemungkinan melakukan kinerja dengan kurang atau cukup. 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. Menurut Suwanto (2010), keberagaman tersebut dapat menyebabkan perbedaan perilaku dalam organisasi. Pada proses motivasi, seseorang akan berusaha memenuhi berbagai kebutuhan. Hal tersebut mendorong seseorang untuk memilih melakukan suatu tindakan agar tujuannya dapat terpenuhi.

Menurut Suwanto (2010), hal yang menjadi kunci teori harapan adalah pemahaman dari tujuan individu dan tautan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dengan imbalan, dan akhirnya imbalan tersebut dapat memuaskan individu (tujuan individu terpenuhi). Dengan demikian tingginya motivasi kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya menunjukkan kader paham terhadap tujuan menjadi seorang kader dan berusaha dengan melakukan kinerja dengan sebaik mungkin.

Nilai dari harapan atau kepercayaan kader terhadap usaha yang telah dilakukan dapat meningkatkan partisipasi ibu balita termasuk tinggi yaitu 0,67. Rentang nilai adalah 0 sampai 1. Hal ini terbukti sebagian besar kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya menganggap yakin bahwa usaha yang dilakukan mungkin dapat meningkatkan partisipasi ibu balita. Menurut Yuwono (2005), seseorang yang memiliki nilai harapan yang tinggi artinya seseorang tersebut merasa yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan nilai harapan yang rendah menunjukkan seseorang merasa yakin bahwa usahanya hanya sia-sia dan sangat sulit menghasilkan kinerja yang tinggi.

Selama ini kader berusaha untuk meningkatkan partisipasi ibu balita ke Posyandu dengan cara menyebarluaskan hari buka Posyandu saat pertemuan warga dan ketika bertemu dengan ibu balita. Selain itu kader juga membuat PMT (Pemberian Makanan Tambahan) berupa makanan atau minuman ringan setiap pelaksanaan Posyandu. Beberapa kader memasak PMT sendiri dan ada pula yang membeli makanan ringan jadi. Namun terdapat kendala berdasarkan hasil temuan di lapangan diketahui bahwa ibu balita menilai bahwa PMT yang diberikan kurang menarik sehingga ibu balita tetap enggan datang ke Posyandu. Namun pada beberapa Posyandu sesekali kader berinovasi yaitu dengan memberikan balon untuk dapat menarik perhatian balita sehingga mau datang ke Posyandu. Hal itu dirasa kader efektif untuk dapat meningkatkan partisipasi ibu balita yang datang.

Pada komponen instrumentalis mayoritas kader memiliki nilai yang tinggi yaitu 0,67. Rentang nilai instrumentalis antara 0 sampai 1. Hal ini menunjukkan kader berkeyakinan yang tinggi terhadap imbalan yang akan diperoleh. Jenis imbalan yang diterima kader diantaranya insentif atau uang transport, pujian atas keberhasilan kerja, kesempatan mengembangkan diri dan penghargaan. Nilai instrumentalis dimiliki oleh tiap jenis imbalan. Urutan jenis imbalan yang memiliki nilai instrumentalis tertinggi sampai terendah adalah insentif, pujian atas keberhasilan kerja, pengakuan dan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Yuwono (2005) seseorang yang memiliki nilai instrumentalis yang tinggi, seseorang itu akan yakin bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh imbalan tertentu. Dengan demikian kader merasa yakin bahwa setelah melakukan tugas dan tanggung jawab akan mendapatkan imbalan yang utama yaitu insentif. Hal ini merupakan suatu hal yang pasti karena setiap bulan kader mendapat insentif atau uang transport dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

Kader memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap imbalan yang akan diterima. Hal ini terbukti dengan nilai valensi tingkat kedua yaitu 0,34. Urutan ketertarikan kader pada imbalan yang diterima adalah pengakuan dan penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, insentif atau uang transport, dan pujian atas keberhasilan kerja. Selama ini pengakuan dan penghargaan yang diterima kader berupa sertifikat dari Wali Kota Surabaya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bangun (2011), minat atau ketertarikan termasuk dalam motivasi intrinsik

yaitu dorongan yang timbul dari dalam individu. Selain itu terdapat hubungan antara minat dengan kinerja kader Posyandu.

Hasil uji statistik yang menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Menurut Sopiah (2008), kinerja individu dapat dipengaruhi oleh usaha. Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Semua usaha individu tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Henny (1995) dalam Mangkunegara (2010), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, personalitas, pembelajaran dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2010), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Seseorang yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham, dkk (2013) bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. Selain itu pada penelitian oleh Fadli, dkk (2013) juga ada hubungan kinerja kader Posyandu dengan motivasi di Puskesmas Bungoro Kabupaten Pangkep. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Rosse (2012) dalam tesisnya dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu

Lansia di Puskesmas Lampahan Kabupaten Bener Meriah” yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kader Posyandu lansia di Puskesmas Lampahan Kabupaten Bener Meriah.

## SIMPULAN

Pengukuran kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya bervariasi yaitu kurang, cukup, dan baik. Mayoritas kinerja kader tergolong baik. Motivasi kader sebagian besar termasuk tinggi. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dengan nilai komponen motivasi yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi yang tinggi. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sidotopo Wetan Kota Surabaya. Saran yang dapat diberikan adalah Petugas Puskesmas perlu memberikan pemahaman yang berkesinambungan terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan kader. Hal ini dikarenakan agar semua kader dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh. Kader perlu melakukan usaha lain untuk menarik balita ke Posyandu dengan melakukan inovasi terhadap kegiatan Posyandu. Selain itu petugas Puskesmas harus terus mendorong motivasi kerja kader untuk mempertahankan motivasi kerja kader yang sudah tinggi. Salah satunya dengan memberikan insentif secara rutin. Pemberian pengakuan dan penghargaan perlu dilakukan karena mayoritas kader tertarik dengan hal tersebut. Bentuk pengakuan dan penghargaan yang diberikan dapat berupa sertifikat menjadi kader Posyandu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, H. A, (2011). Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Medan Amplas. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Fadli., Latief, A., dan Adriani., (2013). Faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu di Puskesmas Bungoro Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3 (2): hal 91-97.
- Husniyawati, Y.R. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ilham., Irmayani., dan Agistina., (2013). Hubungan Pengetahuan, Pelatihan dan Motivasi Kader dengan Kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3 (2): hal 84-90.
- Kemendes RI, (2011). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kemendes RI, (2012). *Ayo ke Posyandu Setiap Bulan*. Jakarta: Pusat Promosi Kesehatan Kemendes RI RI.
- Mangkunegara, A.A.A.P, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Panjaitan, L., (2011). Penggunaan Expectancy Theory dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Rosse, Eva. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Lansia di Puskesmas Lampahan Kabupaten Bener Meriah. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Sopiah., (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sulistiyorini, C.I, Pebriyanti, S., dan Proverawati, A., (2010). *Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) dan Desa Siaga*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Suwarto, F., (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Sweeney, P. D., dan McFarlin, D. B., (2002). *Organizational Behavior: Solutions For Management*. New York: John E. Biernat.
- Ubra, M., (2006). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan Puskesmas Kabupaten Fakfak dalam memberikan pelayanan antenatal. *Tesis*. Universitas Airlangga.
- Yuwono, I., Suhariadi, Fendy., Handoyo, Seger., Fajrianthi., Muhamad, B. S., dan Septiarini, B. G., (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga