

**ANALISIS MOTIVASI DAN KINERJA KADER POSYANDU DALAM
PROGRAM PENCEGAHAN STUNTING DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS****Yanti Susan^{1*}, Lusi Lestari², Andhinna Ananda Yusuff³**¹⁻³Institut Teknologi dan Kesehatan Mahardika

Email Korespondensi: yanti.susan@mahardika.ac.id

Disubmit: 16 Desember 2023

Diterima: 01 Februari 2024

Diterbitkan: 01 Maret 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i3.13406>**ABSTRACT**

Stunting is a chronic nutritional problem in toddlers which is characterized by shorter height if it is compared to the children in their age. The incidence of stunting in children under five years old is one of the global nutritional problems. To analyze the motivation and performance of posyandu cadres in preventing stunting in the work area of the community health center. This type of research was descriptive correlational with a cross-sectional approach. Sampling using a total sampling technique amounted to 68 respondents. The instrument used was questionnaires. Data analysis using Chi square test research site at Kedawung Public Health Center. The results showed that of the 68 respondents most of them had high motivation as many 44 people with a percentage of 64.7%. And the performance of cadres mostly showed good performance as many 40 people with a percentage of 58.8%. The results of the chi square test get a p-value of 0.000 < 0.05. Conclusion Ho is rejected, then this means that there is a relationship between motivation and performance of the Cadres in the Stunting Prevention Program in working are of Kedawung Public Health Center

Keywords: Motivation, Cadre, Performance, Stunting**ABSTRAK**

Stunting adalah masalah gizi kronis pada balita yang ditandai dengan tinggi badan yang lebih pendek dibandingkan dengan anak seusianya. Kejadian *stunting* pada balita merupakan salah satu masalah gizi global. Sekitar 150,8 juta balita di dunia mengalami *stunting*. Untuk menganalisis motivasi dan kinerja kader posyandu dalam pencegahan stunting di wilayah kerja puskesmas. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan *crosssectional*. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling berjumlah 68 responden. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Analisis data menggunakan uji *Chi square*. Tempat penelitian di Puskesmas Kedawung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 68 responden sebagian besar memiliki motivasi tinggi sebanyak 44 orang dengan presentasi 64.7%. Dan kinerja kader sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 40 orang dengan presentasi 58.8%. Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p-value* 0,000 < 0,05. Kesimpulan Ho ditolak, maka hal ini berarti ada Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Program Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Kedawung

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Kader, Stunting

PENDAHULUAN

Stunting merupakan permasalahan gizi utama yang dialami Indonesia. Bersumber pada informasi *World Health Organization*, Indonesia menduduki peringkat ke 3 dengan prevalensi paling tinggi di regional Asia Tenggara. Rata-rata prevalensi bayi *stunting* di Indonesia antara tahun 2005- 2017 mencapai 36, 4%. Persentasi balita pendek usia 0-59 bulan di Indonesia pada tahun 2017 sebesar 29,6% dengan pembagian 19,8% kategori pendek dan 9,8% kategori sangat pendek kejadian ini meningkat 2,06% dari tahun 2016 sebesar 27,54% dengan pembagian 18,97% kategori pendek dan 8,57% kategori sangat pendek (Kemenkes, 2018).

Sebagian riset menampilkan kalau anak yang pada masa balitanya mengalami stunting mempunyai tingkatan kognitif rendah, prestasi belajar serta psikososial kurang baik (De Souza, 2015). Bayi yang mengalami severe stunting di dua tahun pertama kehidupannya memiliki hubungan sangat kuat terhadap keterlambatan kognitif dimasa kanak-kanak nantinya (Abubakar et al., 2012). Penelitian menunjukkan bahwa anak (6-23 bulan) yang mengalami stunting selain memiliki tingkat IQ yang lebih rendah, mereka juga memiliki penilaian rendah terhadap psikomotor (Adeba et al., 2014). Koordinasi tangan, mata, pendengaran, berdialog, serta kinerja bila dibandingkan dengan anak normal (Mantovani, et.al, 2016).

Pentingnya keterlibatan kader didalam program stunting sesuai dengan pilar penanganan stunting di Indonesia pada point ke-3 yaitu konvergensi, koordinasi, dan konsolidasi program nasional, daerah, dan masyarakat. Dan juga tertera di dalam Permendes PDTT

No. 19 tahun 2017 pada point ke-9 yaitu penyelenggaraan dan pemberdayaan masyarakat dalam promosi kesehatan dan gerakan masyarakat hidup sehat yang didalamnya mencakup sub-point adanya keterlibatan kader posyandu dengan melakukan pertemuan kader posyandu (Desa, 2017).

Menurut Wibowo (2010) dalam Alfiah & Weni (2017) rendahnya kinerja kader posyandu bisa disebabkan karena minat untuk menjadi kader rendah ini karena keinginan dari masyarakat itu sendiri menjadi kader sehingga dalam perekrutan kader ada keterpaksaan. Dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya dengan metode bagaimana pemimpin memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja melalui coaching, mentoring, serta counseling (Alfiah & Weni, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Asfiyah (2016) menunjukkan motivasi rendah dengan memiliki kinerja rendah sebanyak 9 orang (64,3%), dan kader motivasi tinggi dan memiliki kinerja yang baik sebanyak 19 orang (82,6%). Berdasarkan hasil uji *Fisher Exact* diperoleh nilai p sebesar (0,006 < 0,05), sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kader dengan kinerja kader Posyandu dalam melaksanakan pelaporan Sistem Informasi Posyandu (SIP) (Asfiyah, 2016).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui analisis motivasi dan kinerja kader posyandu dalam pencegahan stunting di wilayah kerja puskesmas.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi menurut Hariandja (2017), adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2017).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika menurut Sentosno dalam (Budiyono, 2013).

Kader pada dasarnya merupakan seorang yang mengelola Posyandu, di mana dia dipilih langsung oleh masyarakat melalui forum musyawarah saat pembentukan Posyandu (Suyani et al., 2021).

Tujuan penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut: bagaimanakah analisis hubungan antara motivasi dan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Desain penelitian ini dipilih karena peneliti mencoba mencari tahu hubungan motivasi dengan kinerja kader program pencegahan stunting pada masyarakat. Pendekatan dengan

metode kuantitatif yang digunakan adalah pendekatan cross sectional.

Populasi dalam penelitian ini adalah 68 kader yang ada di Puskesmas Kedawung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Sehingga sampel yang digunakan adalah kader di Puskesmas Kedawung yang berjumlah 68 orang. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni s/d Juli 2022. Dengan tempat penelitian di Puskesmas Kedawung.

Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan beberapa pernyataan dalam Skala Likert. Untuk setiap pilihan jawaban di beri skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif). Instrumen yang digunakan merupakan adopsi dari Ratna Yuliana (2016) dengan nilai uji validitas 21 pertanyaan tentang motivasi diatas nilai r tabel dengan rentang nilai uji valid dari 0.615-0.696. Sedangkan, hasil uji validitas 25 pertanyaan tentang kinerja kader diatas nilai r tabel dengan rentang nilai uji valid dari 0.724-0.768. dan hasil reliabilitas motivasi adalah 0.659 dan hasil uji reliabilitas kinerja kader adalah 0.751

Telah dilakukan uji layak etik dengan no keterangan layak etik 056/KEPK.STIKMA/VI/2022.

Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Motivasi Kader Posyandu di Puskesmas

Motivasi	(f)	(%)
Tinggi	44	64.7
Rendah	24	35.3

Total	68	100
-------	----	-----

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar

motivasi kader posyandu termasuk dalam kategori tinggi 64,7%.

Tabel 2. Distribusi Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas

Kinerja Kader	(f)	(%)
Baik	40	58.8
Kurang	28	41.2
Total	68	100

Berdasarkan tabel 2. Dapat diketahui bahwa sebagian besar

kinerja kader posyandu dalam kategori baik 58.8%.

Tabel 3. Hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas

Motivasi	Kinerja Kader				Total		p-value
	Baik		Kurang		Frekuensi (f)	Persentase (%)	
	Frekuensi (f)	Persentase (%)	Frekuensi (n)	Persentase (%)	Frekuensi (f)	Persentase (%)	
Tinggi	33	75	11	25	44	100,0	0,000
Rendah	7	29.2	17	70.8	24	100,0	
Total	40	58.8	28	41.2	68	100,0	

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa ada hubungan motivasi dan kinerja kader

posyandu dalam upaya pencegahan stunting di puskesmas dengan nilai p-value 0,000.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar motivasi kader posyandu termasuk dalam kategori tinggi 64,7%. Sesuai dengan teori Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu "Movere" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan "needs" atau "wants". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon (Notoatmodjo, 2017). Berdasarkan teori Hariandja (2017) motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan

yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Teori tersebut didukung oleh Malayu S.P Hasibuan dalam (Ary, 2015) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Taufik (2017) bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan, tingkah laku, kekuatan dan kegigihan. Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep kebutuhan (need), harapan (expectancy), minat, dorongan keluarga, lingkungan, dan imbalan(Taufik, 2017).

Tingginya motivasi kader posyandu di puskesmas kedawung dikarenakan adanya dorongan dari teman - temannya yang menjadi seorang kader sekaligus istri dari perangkat desa. Sesuai dengan penelitian dari Kusumawardhani, 2017 yang menyatakan bahwa Motivasi kader dalam menjalankan tugasnya salah satunya dikarenakan kader yang mengharuskan terlibat langsung dengan kegiatan Posyandu seperti istri dari perangkat desa. Hal ini kader dapat menyadari untuk bisa membantu dalam bentuk partisipatif atau ikut serta dalam beberapa kegiatan posyandu. Selain itu juga karena adanya dorongan dari lingkungan yang memotivasi kader dan juga lingkungan kerja yang membuat kader nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. (Kusumawardhani & Muljono, 2018)

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fretty, Misnaniarti dan Flora (2020) yang menyatakan bahwa sebagian besar responden atau kader memiliki motivasi tinggi sebanyak 65,3%. (Fretty et al., 2020)

Kinerja (performance) adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi (Budiyono, 2013). Berdasarkan teori Yaslis (2012) kinerja adalah menampilkan hasil karya individu maupun kelompok baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi. (Yaslis, 2012). Teori ini didukung oleh (Depkes, 2016) kinerja merupakan suatu evaluasi proses terhadap penentuan dari berbagai nilai dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tingginya kinerja kader posyandu di wilayah puskesmas kedawung bisa disebabkan karena adanya reward baik dari masyarakat ataupun pemerintah desa. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hariani dkk, 2017 ada hubungan

antara insentif kader posyandu dengan kinerja kader posyandu. Ini membuktikan bahwa dengan adanya reward atau insentif umumnya para kader akan lebih memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dibanding dengan tidak ada reward (Hariani & Ramlah, 2017)

Reward sangat berpengaruh dalam kinerja kader karena reward dapat meningkatkan motivasi kader dalam bekerja semakin tinggi reward yang didapatkan semakin tinggi motivasi para kader dalam menjalankan tugasnya. Ini sejalan dengan penelitian dari Sari, 2017 yang menyatakan bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader posyandu Nagasari Aripan. Menurutnya banyaknya kader mengalami ketidakpuasan dalam menerima insentif yang diberikan setiap 3-6 bulan sekali serta rendahnya uang transport yang diberikan mencapai 92,9% kader. (Sari, 2018) Ini berarti insentif atau reward memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kinerja kader.

Menurut Wibowo, 2010 menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu masukan konseptual dan pekerjaan pribadi. Pekerja yang memiliki kemampuan, posisi dan karakter, pengetahuan kerja, emosi, keyakinan dan nilai - nilai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masalah kinerja bergantung pada kombinasi input pribadi, motivasi dan perilaku yang sesuai serta faktor lingkungan kerja. (Wibowo, 2010)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja posyandu di puskesmas kedawung. Ini sesuai dengan penelitian dari Kusumawardhani & Muljono, 2018 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada kader

posyandu. Lingkungan kerja dapat memicu kinerja yang baik untuk kader. Kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kinerja kader. Serta fasilitas - fasilitas yang cukup memadai dapat membuat kader tidak memiliki kesulitan dalam menjalankan perannya. (Kusumawardhani & Muljono, 2018)

Sejalan juga dengan hasil penelitian Mema, 2016 yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader dengan nilai $p = 0,015$ dengan nilai OR sebesar 1,65.

Sejalan juga dengan penelitian Husniyawati dan Wulandari (2016) menyatakan bahwa seseorang dengan motivasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang sangat baik. (Husniyawati & Wulandari, 2016)

KESIMPULAN

Motivasi kader posyandu dalam program pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Kedawung sebagian besar memiliki motivasi tinggi sebanyak 44 orang dengan presentasi 64.7%. Kinerja kader posyandu dalam program pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Kedawung sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 40 orang dengan presentasi 58.8%. Nilai p value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak hal ini berarti ada Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Program Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Kedawung.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, A., Uriyo, J., Masuya, S. E., Swai, M., & Stray-Pedersen, B. (2012). Prevalence and risk factors for poor nutritional status among children in the

Kilimanjaro Region of Tanzania. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 9, 3507-3518.

Adeba, A., Garoma, S., Gemedo, H. F., & Garoma, W. (2014). Prevalence of stunting and associated factors of children among 6-59 bulan age in Guto Gida Distric, East Wollega Zone, Oromia, Ethiopia. *Food Science and Quality Management*, 29, 1-18.

Alfiah & Weni. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Nibung Kota Tanjung Balai Tahun 2017*. <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5919/131000256.pdf?sequence=1&isAllowed=ydiakses>

Asfiah. (2016). *Hubungan tingkat pengetahuan, motivasi, dan supervise dengan kinerja kader posyandu dalam pencatatan sistem informasi posyandu (SIP) di Puskesmas Cebongan Kota Salatiga*. <http://eprints.ums.ac.id/47782/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

Budiyono, A. (2013). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Muara Jawa. Stikesmuda.Perpustakaan.upi.edu*.

Depkes, R. I. (2016). *Pedoman Umum Pengelola Posyandu*. Depkes RI.

Desa, K. (2017). *Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia. Buku Saku Desa dalam Penanganan Stunting*. Direktur Jendral Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

- Fretty, H., Misnaniarti, M., & Flora, R. (2020). Hubungan Lama Kerja Menjadi Kader, Sikap dan Pengetahuan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kota Palembang. *Jurnal Aisyiyah Medika*, 5(2).
- Hariandja, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- 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. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v3i2.289>
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Kader Berdasarkan teori Victor Vrom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(2).
- Kemenkes, R. I. (2018). *Situasi Balita Pendek (Stunting) di Indonesia*.
- Kusumawardhani, A. S., & Muljono, P. (2018). Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu (Kasus: Desa Coper dan Desa Kutuwetam, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo). *Departemen Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, IPB, Vol 2, No 2 (2018)*. [http:](http://)
- Mantovani, et.al. (2016). Stunting in children under five years old is still a health problem in the Western Brazilian Amazon: A population-based study in Assis Brasil. *Ciencia & Saude Colectiva*, 21(7), 2257-2266.
- Notoatmodjo, S. (2017). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Rineka Cipta.
- Sari, I. komala. (2018). Hubungan Motivasi dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. *Stikes Syedza Sainika Padang, Vol 9, No 1 (2018): Juni 2018*. [https:](https://)
- Suyani, E., Ulfa, M., Aqsho, M., & Nst, H. (2021). Pencegahan Stunting Pada Masyarakat Desa Bandar Khalipah.
- Taufik. (2017). *Prinsip-prinsip Promosi Kesehatan Dalam Bidang Keperawatan*. CV.Infomedika.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja (ketiga)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yaslis. (2012). *Kinerja Teori Penelitian dan Penelitian Edisi Revisi*. Fekom UI.