

## Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Program Perencanaan Persalinan Dan Pencegahan Komplikasi (P4K) di Puskesmas Semboro Tahun 2013

*(Factors Associated With performance's cadre of health in Delivery Planning and  
Prevention of Complication (P4K) At Semboro Health Center in 2013)*

Suhartini, Abu Khoiri, Eri Witcahyo  
Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Jember Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
e-mail Korespondensi: suhartini6706@gmail.com

### **Abstract**

*The gap between the coverage of the detection of high risk pregnant women is still low due to essentially have established a partnership between the village midwives and cadres, but has not run optimally. The role and performance of cadres and community leaders in improving service delivery assistance is still not optimal. The purpose of this study were to identify intrinsic motivation, extrinsic motivation and ability factors on the workers performance of health in P4K activities as well as to analyze the relationship between intrinsic motivation, extrinsic motivation and ability to the performance of P4K activities. This type of research used in this study were analytical research. The samples of study were 74 cadres by simple random sampling. The results showed the distribution of respondents based on intrinsic motivation with the majority of respondents have the motivation was and have a low level of intrinsic motivation. Distribution of respondents based on extrinsic motivation, most have extrinsic motivation levels are. The distribution of respondents according to the ability of the majority of the respondents have the capability of being. The result of this research are there is relationship between intrinsic motivation by performance of health cadres ( $p= 0,046$ ), there is relationship between extrinsic motivation by performance of health cadres ( $p= 0,017$ ) and there is relationship between the ability by performance of health cadres ( $p= 0,003$ )*

**Keyword:** performance, cadre of health, motivation, Delivery Planning and Prevention of Complication (P4K).

### **Abstrak**

Adanya kesenjangan antara cakupan deteksi resiko tinggi ibu hamil yang masih tergolong rendah disebabkan karena pada dasarnya telah terjalin kemitraan antara bidan desa dan kader, namun belum berjalan secara optimal. Peranan dan kinerja kader dan tokoh masyarakat dalam peningkatan pelayanan pertolongan persalinan juga masih belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kemampuan terhadap kinerja kader kesehatan dalam kegiatan P4K. Jenis penelitian adalah penelitian analitik. Sampel penelitian 74 kader yang dipilih dengan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan distribusi responden berdasarkan motivasi intrinsik dengan mayoritas responden memiliki motivasi sedang dan sebagian kecil memiliki tingkat motivasi intrinsik rendah. Distribusi responden berdasarkan motivasi ekstrinsik, sebagian besar memiliki tingkat motivasi ekstrinsik sedang. Distribusi responden berdasarkan kemampuan sebagian besar responden memiliki kemampuan sedang. Hasil penelitian ini adalah ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja kader kesehatan ( $p= 0,046$ ), ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja kader kesehatan ( $p= 0,017$ ) dan ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja kader kesehatan ( $p= 0,003$ ).

**Kata Kunci:** kinerja, kader kesehatan, motivasi, Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K)

### **Pendahuluan**

Angka Kematian Ibu (AKI) merupakan salah satu indikator derajat kesehatan masyarakat.

Tingginya AKI di suatu negara menunjukkan bahwa negara tersebut dikategorikan buruk dan belum berhasil dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya[1].

Menurut data jumlah kematian ibu Kabupaten/Kota se Jatim tahun 2011, Kabupaten Jember menduduki peringkat teratas[2]. Berdasarkan sumber data Dinas Kesehatan Kabupaten Jember pada tahun 2009 kematian ibu sebesar 51 orang dan kematian bayi sebesar 348 bayi, tahun 2010 kematian ibu sebesar 55 orang dan kematian bayi sebesar 428 bayi, tahun 2011 kematian ibu sebesar 54 orang dan kematian bayi sebesar 439. Faktor penyebab dari kematian ibu yang tertinggi adalah penyakit jantung, perdarahan, PEB atau eklamsia[3]. Adanya kesenjangan antara cakupan deteksi resiko tinggi ibu hamil yang masih tergolong rendah (19%) pada dasarnya dikarenakan telah terjalin kemitraan antara bidan desa dan kader, namun belum berjalan secara optimal. adanya ketidak sesuaian antara data kader kesehatan dengan pelaksanaan pelayanan secara nyata di lapangan, pemasangan stiker yang belum menyeluruh (30%), Peranan dan kinerja kader dan tokoh masyarakat dalam peningkatan pelayanan pertolongan persalinan juga masih belum optimal[4].

Faktor yang mempengaruhi kinerja kader antara lain motivasi baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Faktor yang mempengaruhi timbulnya kinerja dapat terlihat, diantaranya faktor motivasi baik intrinsik dan ekstrinsik[5]. Faktor Kemampuan kerja secara individual berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan kerja seseorang secara individual dalam organisasi merupakan salah satu hal yang penting diperhatikan organisasi, karena variabel kemampuan, latar belakang, dan demografis mempengaruhi perilaku kerja personal yang selanjutnya berefek kepada kinerja secara organisasi[6]. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja kader kesehatan dalam kegiatan P4K di wilayah kerja Puskesmas Semboro Kabupaten Jember Tahun 2013.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh kader kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Semboro sejumlah 315 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 74 kader kesehatan. Teknik pengambilan sampel dengan simple random sampling yang menggunakan wawancara yang dibantu dengan kuesioner dan dokumentasi. Variabel yang digunakan adalah motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, kemampuan dan kinerja kader.

Sumber data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari wawancara yang menggunakan kuisisioner dan observasi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data dokumentasi dari Puskesmas Semboro dan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Spearman's rho* dengan tingkat kemaknaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

## Hasil Penelitian

### Identifikasi Faktor Motivasi Intrinsik Kader Kesehatan

Dalam penelitian ini, penilaian responden terhadap motivasi intrinsik terdiri dari pengalaman, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Faktor Motivasi Intrinsik Kader Kesehatan

No	Motivasi Intrinsik	Jumlah	%
1	Tingkat motivasi rendah	1	1,3
2	Tingkat motivasi sedang	73	98,7
3	Tingkat motivasi tinggi	0	0
Total		74	100

Sumber: Data Primer, terolah

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa dilihat dari 73 orang atau 98,7% menilai motivasi intrinsik kader kesehatan dikategorikan memiliki tingkat motivasi yang sedang.

### Identifikasi Faktor Motivasi Ekstrinsik Kader Kesehatan

Penilaian responden terhadap motivasi ekstrinsik terdiri dari penggajian, keamanan kerja, kondisi kerja, status pekerjaan, kebijakan dan administrasi, kualitas pengendalian tehnik, kualitas hubungan diantara teman sejawat yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 2. Distribusi Faktor Motivasi Ekstrinsik Kader Kesehatan

No	Motivasi Ekstrinsik	Jumlah	%
1	Tingkat motivasi rendah	0	0
2	Tingkat motivasi sedang	74	100
3	Tingkat motivasi tinggi	0	0
Total		74	100

Sumber: Data Primer, terolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan motivasi ekstrinsik kader kesehatan dalam memberikan pelayanan P4K memiliki tingkat motivasi sedang yang dipersepsikan oleh kader sebanyak 74 orang atau 100% dari jumlah responden yang merupakan kader kesehatan Puskesmas Semboro.

### Identifikasi Faktor Kemampuan

Penilaian responden terhadap kemampuan terdiri dari *knowledge* atau kemampuan, *attitude* atau sikap, *skill* atau ketrampilan yang dijelaskan berikut.

Tabel 3. Distribusi Faktor Kemampuan Kader Kesehatan

No Kemampuan	Jumlah	%
1 Rendah	0	0
2 Sedang	70	94,5
3 Tinggi	4	5,5
Total	74	100

Sumber: Data Primer, terolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dilihat dari 70 orang atau 94,5% menilai kemampuan kader kesehatan tergolong sedang.

### Identifikasi Faktor Kinerja Kader Kesehatan

Dalam penelitian ini, penilaian responden terhadap kinerja kader kesehatan yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Faktor Kinerja Kader Kesehatan

No Kinerja	Jumlah	%
1 Rendah	0	0
2 Sedang	31	94,5
3 Tinggi	43	58,2
Total	74	100

Sumber: Data Primer, terolah

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan kinerja kader kesehatan Puskesmas Semboro sebagian besar memiliki kinerja yang tergolong tinggi yaitu sebanyak 43 orang atau 58,2%. Hal itu menunjukkan bahwa kader kesehatan Puskesmas Semboro sudah mampu memberikan pelayanan P4K secara optimal kepada masyarakat. Sedangkan kader kesehatan yang

memiliki kinerja yang tergolong sedang sebanyak 31 orang atau 41,8%. Meskipun tergolong sedang, tetapi rata-rata kader sudah bisa melakukan tugas sebagai kader kesehatan di Puskesmas Semboro.

### Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Kader Kesehatan

Tabel 5. Hasil Tabulasi Silang Antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Kader Kesehatan

Motivasi Intrinsik	Kinerja						Jml	%
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%		
Rendah	0	0	1	1,3	0	0	1	1,3
Sedang	0	0	30	40,5	43	58,2	73	98,7
Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	31	41,8	43	58,2	74	100

Sumber: Data Primer, terolah

Berdasarkan analisis data yang dilakukan yaitu analisis korelasi spearman untuk mengetahui hubungan motivasi intrinsik terhadap kinerja kader kesehatan dilakukan dengan menggunakan *SPSS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai terdapat hubungan yang signifikan ( $p=0,046$ ) antara motivasi intrinsik dengan kinerja kader kesehatan.

### Hubungan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Kader Kesehatan

Tabel 6. Hasil Tabulasi Silang Antara Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Kader Kesehatan

Motivasi Ekstrinsik	Kinerja						Jml	%
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%		
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	3	4,1	4	5,4	7	9,4
Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0

Total	0	0	3	41,	4	58,	74	100
			1	8	3	2		

Sumber: Data Primer, terolah

Berdasarkan analisis data yang dilakukan yaitu analisis korelasi untuk mengetahui hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kader kesehatan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 18. Hasil pengujian spearman menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan ( $p=0,017$ ) antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja kader kesehatan.

### Hubungan Kemampuan terhadap Kinerja Kader Kesehatan

Tabel 7. Hasil Tabulasi Silang Antara Kemampuan dengan Kinerja Kader Kesehatan

Kemampuan	Kinerja						j m l	%
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%		
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	3	40	4	54,	7	94,
			0		0	5	0	5
Tinggi	0	0	1	1,8	3	3,7	4	5,5
Total	0	0	3	41,	4	58,	7	100
			1	8	3	2	4	

Sumber: Data Primer, terolah

Analisis hubungan untuk mengetahui hubungan kemampuan terhadap kinerja kader kesehatan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 18. Hasil pengujian dengan korelasi Spearman menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan ( $p=0,003$ ) antara kemampuan dengan kinerja kader kesehatan.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 74 responden sebanyak 73 orang atau 98,7 memiliki motivasi sedang tetapi sebanyak 43 orang atau 58,2 memiliki kinerja yang tergolong tinggi. Hasil pengujian Spearman menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan ( $p=0,046$ ) antara motivasi intrinsik dengan kinerja kader kesehatan. Hasil

penelitian ini sesuai dengan Andira (2012) meneliti tentang beberapa penelitian menyebutkan faktor yang berhubungan dengan kinerja kader diantaranya adalah umur, sikap, motivasi, pengetahuan, masa kerja, penggajian (imbalan) / penghargaan, dan frekuensi pelatihan. Sikap, motivasi, pengetahuan, masa kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja kader[7]. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya karena motivasi intrinsik kader dalam melaksanakan kegiatan P4K di Posyandu sebagian besar tinggi. Cukup tingginya motivasi intrinsik kader disebabkan karena sebagian besar kader mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik mereka aktif dalam kegiatan P4K di Posyandu adalah karena peduli dengan pelayanan balita dan ibu hamil serta senang dengan pekerjaan tersebut. Puskesmas Semboro diharapkan senantiasa memperhatikan dan memberikan dukungan serta dorongan yang timbul dari diri kader dengan cara memberikan pelatihan dan pembinaan kader secara rutin serta senantiasa menghargai kerja keras kader supaya dorongan diri kader dengan kesadaran akan memberikan pelayanan P4K secara optimal bagi masyarakat.

Hal penelitian ini menunjukkan bahwa dari 74 responden ternyata seluruh responden sebanyak 74 orang atau 100% memiliki motivasi ekstrinsik sedang. Hasil pengujian Spearman menunjukkan bahwa hubunganyangsignifikan ( $p=0,017$ ) antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja kader kesehatan. Motivasi ekstrinsik kader yang cukup besar akan meningkatkan keaktifan kader dalam melaksanakan posyandu yang berarti semakin baik kinerja kader. Hasil penelitian ini konsisten dengan Wijaya dkk (2013) Terdapat hubungan yang secara statistik signifikan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan aktivitas kader kesehatan; 2) Kader kesehatan dengan pengetahuan tinggi memiliki kemungkinan untuk aktif 18 kali lebih besar dari pada pengetahuan rendah;3) Kader kesehatan dengan sikap baik memiliki kemungkinan untuk aktif 8 kali lebih besar dari pada sikap kurang;4) Kader kesehatan dengan motivasi tinggi memiliki kemungkinan untuk aktif 15 kali lebih besar dari pada motivasi rendah[8]. Hasil ini juga dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian Syafei, dkk (2008) yang menemukan bahwa motivasi ekstrinsik dalam bentuk imbalan yang diberikan kepada kader secara berkala yaitu per tiga bulan dirasakan kurang bila dibandingkan dengan beban kerja kader. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya karena motivasi ekstrinsik kader dalam memberikan pelayanan membawa dampak pada pelayanan yang diberikan kader dalam posyandu. Jika para kader berpersepsi kompensasi mereka tidak memadai, kinerja kader akan menurun. Siagian (2000) menyebutkan bahwa apabila persepsi

kader terhadap imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka kemungkinan kader tersebut akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, persepsinya terhadap imbalan dapat berpengaruh terhadap kinerja kader[9]. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berhubungan signifikan terhadap kinerja kader. Hal itu berarti motivasi ekstrinsik dapat menyebabkan peningkatan kinerja kader karena seorang kader dalam memberikan pelayanan mengharapkan imbalan atas hasil kerjanya. Hal itu menyebabkan seorang kader tetap akan bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja kader.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kemampuan kader kesehatan tergolong sedang yaitu sebanyak 70 orang atau 94,5%. Kader kesehatan yang memiliki kemampuan sedang memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 40 orang atau 54,5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan ( $p= 0,003$ ) antara kemampuan dengan kinerja kader kesehatan. Hasil ini sesuai penelitian Wijaya dkk (2013) yang menyatakan terdapat hubungan yang secara statistik signifikan antara pengetahuan, sikap, dan motivasi dengan aktivitas kader kesehatan; 2) Kader kesehatan dengan pengetahuan tinggi memiliki kemungkinan untuk aktif 18 kali lebih besar dari pada pengetahuan rendah ;3) Kader kesehatan dengan sikap baik memiliki kemungkinan untuk aktif 8 kali lebih besar dari pada sikap kurang ;4) Kader kesehatan dengan motivasi tinggi memiliki kemungkinan untuk aktif 15 kali lebih besar dari pada motivasi rendah[8]. Menurut Keith Davis dalam Mangku negara(2002), "secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal"[10]. Menurut Gibson (1996) faktor kemampuan merupakan salah satu faktor dalam variabel individual yang memengaruhi kinerja secara individu[6]. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya karena kinerja kader benar-benar harus didukung pengetahuan dan kemampuan kader dalam memberikan pelayanan P4K. Oleh karena itu, maka untuk meningkatkan kemampuan kader seharusnya diberikan pelatihan dan pembinaan agar supaya kemampuan kader semakin baik nantinya. Puskesmas Semboro terus menerus memperhatikan cara memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kemampuan yang dimiliki oleh kader Puskesmas Semboro akan mempermudah kader dalam melaksanakan tugasnya sebagai kader.

Kemampuan ini dipengaruhi oleh pendidikan terakhir, pengalaman dan pelatihan yang sudah pernah didapat. Semakin tinggi tingkat pendidikan kader, pengalaman yang semakin banyak dan pelatihan yang sering ikuti akan meningkatkan kemampuan kader dalam melaksanakan tugasnya.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor yang berhubungan dengan faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam kegiatan program perencanaan persalinan dan pencegahan komplikasi (P4K) di wilayah kerja Puskesmas Semboro tahun 2013 dapat diambil simpulan : 1) Ada hubungan signifikan antara motivasi intrinsik dengan kinerja kader kesehatan; 2) Motivasi ekstrinsik berhubungan terhadap kinerja kader. Hal itu berarti motivasi ekstrinsik tidak dapat menyebabkan peningkatan kinerja kader karena seorang kader dalam memberikan pelayanan tidak mengharapkan imbalan yang tidak seberapa besar tetapi benar-benar tulus dan sukarela mengemban tugas sebagai seorang kader. 3) Kemampuan berhubungan signifikan dengan kinerja kader kesehatan. Hubungan antara kemampuan dengan kinerja kader kesehatan

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah 1) Puskesmas Semboro diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi intrinsik yang timbul dari diri kader untuk menumbuhkan kesadaran dalam memberikan pelayanan P4K kepada masyarakat secara optimal; 2) Puskesmas Semboro bersama Dinas Kesehatan dan Kabupaten memberikan penghargaan serta senantiasa menghargai hasil kerja keras kader; 3) Dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kader diharapkan Puskesmas Semboro melakukan pembinaan maupun pelatihan secara rutin setiap bulan, dengan memberikan cara teknik penyuluhan yang baik kepada masyarakat, pengisian buku yang berkaitan dengan P4K secara benar, penempelan stiker, serta pembuatan laporan; 4) . Puskesmas Semboro secara terus menerus memantau dan mendampingi kader dalam pelayanan kepada masyarakat, yaitu dengan melaksanakan kunjungan rumah bersama kader dan tokoh masyarakat kepada keluarga yang mempunyai faktor resiko, melibatkan kader dalam kegiatan Monitoring dan Evaluasi, serta mengadakan Supervisi terjadwal yang berkaitan dengan kegiatan P4K.

## Daftar Pustaka

- [1] Depkes RI. Pedoman Pengembangan Model Operasional Desa Siaga. Dirjen Bina Kesehatan Masyarakat; 2009.
- [2] Dinas Kesehatan. *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Timur 2009*. Surabaya : Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur; 2010.
- [3] Dinas Kesehatan. *Profil Kesehatan Kabupaten Jember 2010*. Jember : Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; 2011.
- [4] Puskesmas Semboro. *Pemantauan Wilayah Setempat KIA (PWS-KIA)*. Jember: Puskesmas Semboro; 2012.
- [5] Setya, R. *Mengimplementasikan Mckinsey's 7S Framework*. No.01/Th V/April/2009 hal. 10-24; 2009.
- [6] Gibson JL. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga; 1984.
- [7] Andira dkk. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Kec. Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar; 2012.
- [8] Wijaya dkk. Hubungan Pengetahuan, Sikap, Dan Motivasi Kader Kesehatan Dengan Aktivitasnya Dalam Pengendalian Kasus Tuberkulosis Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Magister Kedokteran Keluarga* Vol 1, No 1, 2013 (hal 38-48) <http://jurnal.pasca.uns.ac.id>; 2002.
- [9] Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta; 2004.
- [10] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung; 2002.

*Suhartini, et al, Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam kegiatan program.....*