

Literature review : hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu

Oleh :

Aina Mardhiyah^{1*}, Arif Wijaya², Faishol Roni³

^{1,2,3}Prodi S1 keperawatan

STIKES Bahrul Ulum Jombang

Corresponding author : *ainna2607@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu proses yang terjadi pada diri seseorang yang muncul dengan adanya perasaan sehingga mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh keinginan, kebutuhan dan tujuan seseorang. Kinerja kader dapat dilihat dari keberhasilan seorang kader dalam melaksanakan tugasnya, untuk meningkatkan kinerja kader posyandu maka harus dikembangkan kemampuan seorang kader. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu.

Database yang digunakan dalam Literature review adalah google scholar dengan kriteria inklusi sampel, artikel diterbitkan pada tahun 2010-2020, menggunakan jurnal nasional dan internasional, artikel yang menggunakan metode korelasional dengan populasi yang digunakan adalah kader posyandu dan artikel tidak berbayar.

Hasil dan Analisis didapatkan sebanyak 1.650 artikel diidentifikasi, peneliti menemukan 10 artikel yang dapat digunakan dalam *Literature review*.

Berdasarkan hasil review bahwa motivasi memiliki efek dalam meningkatkan kinerja kader. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literasi dalam profesi atau pendidikan keperawatan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Kader, Posyandu

Literature review : the association between motivation and the performance of posyandu cadre

ABSTRACT

Motivation is a process that happen in the deep of human, which appear with a fell thus support an individual to do something because of wants, needs, and the aim. The cadre performance will be perfect if their task is done, and to increase the performance of Posyandu cadre, then there should be development of the posyandu cadre's performance. The aim of this article is knowing the association between motivation and the performance of posyandu cadre.

Database which choosen by the reviewer is Google Sholar, whit the inclusion criteria and published around 2015 - 2020. It also using the internation and nation journal, which using corelational method. The population of those journal are Posyandu Cadre and free articles.

There is amount 1.650 identified articles. There is found 10 articles which can use in the literature review.

Refers to the review result, that motivation has effect in raising the performance of posyandu cadre. The suggestion to the next reviewer and researcher, hopefully can be the reference or education of ners.

Keywords: Motivation, Posyandu, Cadre, Performance

A. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari pembangunan nasional dengan upaya mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, terpadu menyeluruh, dan berkesinambungan memerlukan peran masyarakat dengan menggunakan pelayanan yang mengutamakan promosi kesehatan, kegiatan pencegahan terhadap masalah kesehatan, kegiatan pengobatan yang ditujukan untuk penyembuhan, dan kegiatan pemulihan (Nila, 2016). Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah membentuk Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM) yang dikelola dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat, yang berguna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Bentuk UKBM antara lain pos pelayanan terpadu (posyandu), pos kesehatan desa (poskesdes), dan RW/desa/kelurahan siaga aktif. Yang paling berperan dalam pemberdayaan masyarakat adalah posyandu (Kemenkes RI, 2014).

Posyandu adalah anggota masyarakat yang dipilih dari dan oleh masyarakat, mau dan mampu bekerja bersama dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan secara sukarela. Persentase kader aktif secara nasional adalah 69,2 % dan angka *drop out* kader sekitar 30,8 %. Kader *drop out* adalah mekanisme yang alamiah karena pekerjaan yang didasari sukarela tentu saja tidak mempunyai ikatan yang kuat. Berbagai keterbatasan yang meliputi sumber daya, kemampuan dan keterampilan baik dari pihak puskesmas maupun para kader serta peran serta masyarakat merupakan hambatan pada kegiatan posyandu (Simanjuntak, 2012 dalam Kusumawardani dan Muljono, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham dkk (2013) di Puskesmas Lisu Kabupaten Baru mengatakan bahwa motivasi dengan katagori tinggi disini menunjukkan sebanyak 85,5% sedangkan hanya 14,5% yang memiliki motivasi yang rendah. Jumlah motivasi yang tinggi maupun rendah dapat disimpulkan bahwa motivasi kader berhubungan dengan kinerja kader.

Seiring dengan hasil penelitian ang dilakukan oleh Putra & Yuliatmi, (2016) mengatakan di Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung bahwa kinerja dengan jumlah 40,5% dalam katagori baik dan kinerja dengan jumlah 59,5% dengan katagori kurang baik. Hasil ini menunjukkan lebih dari setengah kader masih memiliki kinerja kurang yang berarti mereka belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kurang baik.

Rendahnya kinerja kader posyandu kemungkinan disebabkan oleh minat untuk menjadi kader sangat rendah karena tidak ada lagi masyarakat yang dengan

keinginannya sendiri menjadi kader sehingga dalam perekrutan kader adanya keterpaksaan. dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaanya dengan cara bagaimana pemimpin memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* Wibowo, (2010) dalam Alfiah & Weni, (2017).

Pekerjaan yang didasari sukarela tentu saja secara keseluruhan tidak mempunyai ikatan yang kuat untuk selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berbagai keterbatasan yang meliputi sumber daya, kemampuan dan keterampilan baik dari pihak puskesmas maupun para kader serta peran masyarakat merupakan hambatan pada kegiatan posyandu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah *Literature review* yang dapat menjelaskan latar belakang penelitian suatu topik, alasan suatu topik penting untuk diteliti, menemukan hubungan antara studi atau ide penelitian, mengidentifikasi tema, konsep, dan peneliti utama dalam suatu topik, identifikasi kesenjangan utama dan membahas pertanyaan peneliti lebih lanjut berdasarkan study sebelumnya (*University of west florida*, (2020) dalam Nursalam, (2020)). Database yang digunakan adalah Google Scholar. Temuan dari beberapa database dibatasi oleh kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria eksklusi yang digunakan dalam *Literature review* ini yaitu *primary source* penelitian korelasional, jurnal yang digunakan diterbitkan pada tahun 2010-2020, jurnal yang digunakan berupa jurnal nasional dan internasional, dengan penelitian korelasional dan metode yang digunakan yaitu metode korelasional (*cross sectional*). Jurnal yang digunakan berbentuk pdf, *full text*, dan tidak berbayar. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian jurnal yaitu, motivasi dan kinerja kader posyandu.

C. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pencarian *literature* melalui publikasi *database* dan menggunakan kata kunci motivasi dengan kinerja kader posyandu yang telah disesuaikan peneliti mendapatkan (n=1.650) artikel meliputi *google scholar* dan. Pencarian dengan *google scholar* mendapatkan sebanyak (n=1.650) kemudian artikel diidentifikasi berdasarkan judul sebanyak (n=1.486) kemudian hasil pencarian diperiksa dan ditemukan (n=748) artikel yang tidak relevan, lalu dilakukan identifikasi berdasarkan abstrak (n=164) kemudian peneliti melakukan penelusuran *full text* (n=65) dan dikeluarkan sebanyak (n=728) hasil akhir dari yang dilakukan berdasarkan kelayakan terhadap kriteria inklusi dan eksklusi didapatkan sebanyak 10 artikel yang dapat digunakan dalam *literature review*. Penyajian hasil literatur dalam penulisan

tugas akhir memuat rangkuman hasil dari masing-masing-masing artikel yang terpilih sebagai berikut : Asfiyah (2016) melakukan penelitian dengan judul hubungan tingkat pengetahuan, motivasi, dan supervisi dengan kinerja kader posyandu dalam pencatatan sistem informasi posyandu (SIP) di Puskesmas Cebongan kota Salatiga. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui tingkat pengetahuan, motivasi, dan supervisi dengan kinerja kader posyandu. Desain penelitian yang digunakan adalah observasional dengan pendekatan (*cross sectional*). Populasi yang digunakan adalah 37 orang dan jumlah sampel semua anggota populasi (37 orang). Hasil penelitian menunjukkan motivasi rendah cenderung memiliki kinerja rendah yaitu 9 orang (64,3%), dan kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu 19 orang (82,6%) dibandingkan dengan kader yang memiliki motivasi rendah. Berdasarkan hasil uji *Fisher Exact* diperoleh nilai p sebesar ($0,006 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara motivasi kader dengan kinerja kader posyandu dalam pelaporan sistem informasi Posyandu (SIP).

Tia mema, Franckie R.R maramis, Ardiansa A.T tucunan (2016) meneliti dengan judul hubungan antara motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Modinding Kabupaten Minahasa Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader posyandu. Populasi yang digunakan adalah 51 kader dengan sampel keseluruhan populasi yaitu 51 kader. Hasil penelitian menunjukkan responden dengan tingkat motivasi baik menunjukkan kinerja baik 5 responden (45,5%) dan tingkat motivasi baik menunjukkan kinerja tidak baik 36 responden (90,0%). Responden dengan motivasi tidak baik menunjukkan kinerja baik 6 responden (54,5%) dan motivasi tidak baik menunjukkan kinerja tidak baik 4 responden (10,0%). Berdasarkan hasil uji Chi-Square, didapatkan nilai $p = 0,015$ dimana nilai $p < \alpha (\alpha = 0,05)$. Kesimpulannya adalah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kader posyandu.

Ossie Happinasa, Artathi Eka Suryandari (2016) meneliti dengan judul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. Tujuannya adalah mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survey secara kuantitatif, dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi penelitiannya adalah 620 kader posyandu dan sampel kuantitatif ditentukan dengan tehnik *simple random sampling*, besar sampelnya adalah 56 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kader yang baik dengan proporsi motivasi baik (70%) lebih besar daripada yang motivasinya tidak baik (34,6%). Pada kinerja yang tidak baik dengan proporsi motivasi tidak baik (65,4%) lebih besar daripada yang motivasi baik (30%). Berdasarkan analisis

hubungan yang dilakukan dengan uji chi square diperoleh nilai $p = 0,008$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam melaksanakan posyandu. Kesimpulannya adalah ada hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam melaksanakan posyandu Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas.

Renate Pah Kiting, Bahrul Ilmi, Syamsul Arifin (2016) meneliti dengan judul faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posbindu penyakit tidak menular. Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posbindu penyakit tidak menular. Desain penelitian menggunakan analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasinya adalah 95 kader Posbindu PTM dan jumlah sampel sebanyak 78 orang, penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin, teknik *sampling simple random sampling*. Hasil uji statistic *Chi-Square* didapatkan ($p=0,000$ OR=67,000) artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader.

Mario esau katuuk, Hendro bidjuni (2017) melakukan penelitian dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Desain penelitian adalah survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasinya sebanyak 49 orang dan sampel digunakan sebanyak 49 orang. Hasil penelitian didapatkan sebanyak 31 responden (63.3%) yang memiliki motivasi yang kurang baik, rata-rata memiliki kinerja yang kurang baik juga yakni sebanyak 31 responden (63.3%). Sedangkan sebanyak 18 responden (36.7%) yang memiliki motivasi yang baik, terdapat 14 responden (28.6%) yang memiliki kinerja yang baik, dan 4 responden (8.2%) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hipotesis menggunakan uji *chi-square* di dapatkan $p < 0.000$ atau \leq nilai $\alpha < 0.05$. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan antara motivasi kerja kader posyandu dengan kinerja kader.

Heru supriyatno (2017) melakukan penelitian dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu lansia. Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu lansia. Desain yang digunakan adalah analitik dengan metode pendekatan *cross sectional*. Populasinya adalah seluruh kader posyandu yaitu 70 kader dengan sampel semua populasi yaitu 70 kader. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi baik terdapat 29 (69%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 28 kader Posyandu lansia yang memiliki motivasi tidak baik, terdapat sebanyak 11 (39,3%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi square* diperoleh $p\text{-value} = 0,027$. Kesimpulannya adalah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu karena motivasi merupakan suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.

R. Maria low dhika feбри wulandari, Triatmi andri yanuarini, Suwoyo (2018) meneliti dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu pada gerakan menekan angka kematian ibu dan bayi (Gemakiba) di Kelurahan Sukorame Kota Kediri Wilayah kerja Puskesmas Sukorame. Tujuannya adalah untuk mengetahui motivasi dengan kinerja kader posyandu pada gerakan menekan angka kematian ibu dan bayi (Gemakiba). Desain penelitian menggunakan survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasinya adalah seluruh kader posyandu 45 orang dengan sampel menggunakan simple random sampling dengan 41 kader yang memenuhi kriteria inklusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruhnya kader yang memiliki motivasi kuat berkinerja baik (87,8%). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $p < 0,000 < \alpha (0,000 < 0,05)$, sehingga dari hasil hitung dapat dijelaskan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam program GEMAKIBA. Kesimpulannya adalah ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu.

D. PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian Asfiyah, (2016) Diketahui bahwa keberhasilan penyelenggaraan posyandu dipengaruhi oleh masyarakat itu sendiri yang berperan sebagai kader. Berdasarkan hasil uji Fisher Exact diperoleh nilai p sebesar $(0,006 < 0,05)$, sehingga H_0 ditolak, artinya ada hubungan motivasi kader dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP. Kader yang sudah merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah suatu pekerjaan sosial yang tidak mengharapkan imbalan.

Penelitian diatas juga didukung oleh Mema, Maramis, Tucunan, (2016) Berdasarkan hasil uji Chi-Square, didapatkan nilai $p = 0,015$ dimana nilai $p < \alpha (\alpha = 0,05)$ dengan nilai nilai OR sebesar 1,65 artinya bahwa antara motivasi dengan kinerja kader memiliki hubungan. Sedangkan imbalan tidak terdapat hubungan ($p = 0,385$). Menurut Depkes RI (2012) dalam Sulistyono (2017) Peran Kader Posyandu yang perlu diperhatikan pada saat implementasi posyandu adalah Peran Kader Sebelum Hari Buka Posyandu (Pre Posyandu), Peran Kader Saat Hari Buka Posyandu (Intra Posyandu), Sesudah Hari Buka Posyandu (Pasca Posyandu). Peranan kader sangat penting karena kader bertanggungjawab dalam pelaksanaan program posyandu, bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu akan terhambat.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Kusumawardani dan muljono, (2018) Tingginya motivasi seseorang akan memengaruhi keaktifan individu tersebut dalam kegiatan yang melibatkan dirinya. Hasil korelasi tersebut menunjukkan 0,375 pada nilai korelasi signifikan 0,05 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada kader Posyandu. Menurut Suwanto (2010) dalam Husniyawati dan Wulandari (2016)

motivasi adalah suatu keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan berdasarkan usaha seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dorongan dari lingkungan memiliki pengaruh terhadap keputusan kader dalam menerima pekerjaan. Lingkungan kerja yang sesuai membuat kader merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supriyatno, (2017) Keberhasilan posyandu salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kader, dengan motivasi yang tinggi dalam kegiatan posyandu akan meningkatkan kinerja kader posyandu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kader yaitu motivasi. Hasil uji Chi square diperoleh p value = 0,027 berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Menurut Robbins (2002) dalam Nursalam (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) sebagai berikut (Kinerja = kemampuan + motivasi, Motivasi = sikap + situasi, Kemampuan = pengetahuan + ketrampilan). Motivasi merupakan suatu hal yang berasal dari dalam individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Dengan demikian apa yang seharusnya dilakukan oleh seorang manajer adalah memberikan inspirasi, ide, semangat, dorongan dan bantuan kepada bawahannya agar berkarya seoptimal mungkin.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Happinasari dan Suryandari ,(2016) Menunjukkan bahwa kinerja kader yang baik dengan proporsi motivasi baik (70%) lebih besar daripada yang motivasinya tidak baik (34,6%). Pada kinerja yang tidak baik dengan proporsi motivasi tidak baik (65,4%) lebih besar dari pada yang motivasi baik (30%). Berdasarkan analisis hubungan yang dilakukan dengan uji chi square diperoleh nilai p = 0,008 maka H_a diterima, H_0 ditolak yang artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam melaksanakan posyandu. Menurut Purwati (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam proses pelaksanaan tugas secara keseluruhan yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan seperti standar hasil kerja, target/sasaran/kriteria yang sebelumnya telah disepakati bersama.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Musmiler, (2020) Menunjukkan bahwa kader dengan kinerja kurang baik juga memiliki motivasi yang kurang baik (74%), di bandingkan kader yang memiliki motivasi yang baik dan dengan kinerja baik (41,9%). Hasil uji statistik Chi-Square didapatkan p value = 0,008 ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Menurut Robbins (2002) dalam Nursalam (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Motivasi yang

baik sangat berhubungan dengan kinerja kader. Kader memiliki motivasi yang kurang baik, dan untuk melakukan kinerjanya pun juga kurang baik, sehingga dalam melakukan tugasnya, tidak terlaksana dengan baik, sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil penelitian dari Kiting dkk, (2016) Hasil analisis didapatkan OR dari variabel motivasi adalah 67, artinya responden yang motivasinya tinggi berpeluang 67 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang motivasinya sedang setelah dikontrol variabel desain pekerjaan, sikap, penghargaan, sumber daya manusia dan peranan pemangku kepentingan. Menurut Gibson, Dkk (1997) dalam Nursalam (2016) ada 3 jenis faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Semakin sering kader mengikuti pelatihan akan semakin baik kinerja yang ditunjukkannya.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Hayati dan Fahrurrozi (2018) Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai p value = 0,0001 yang artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader dalam laporan POPM Filariasis. Seseorang dengan motivasi yang baik sangat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Seri Buku Nasional dalam Untari, I., dkk. (2016) dalam Ramanda (2019) Dalam kegiatan ini, diperlukan sebuah terobosan berupa pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dengan buku pedomannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kader posyandu sehingga dapat mengelola posyandu lansia dengan baik. Peranan kader sangat penting karena kader bertanggungjawab dalam pelaksanaan program posyandu, bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan terhambat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Yanuarini, Suwoyo, (2018) Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Berdasarkan hasil penelitian diketahui 87,8% kader memiliki motivasi kuat berkinerja baik dalam menjalankan program GEMAKIBA. Seseorang dalam bekerja akan lebih baik hasilnya bila memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas dan keterampilan seseorang dapat terlihat pada lamanya seseorang bekerja. Begitu juga dengan kader posyandu, semakin lama seseorang bekerja menjadi kader posyandu maka keterampilan dalam melaksanakan tugas pada saat kegiatan posyandu akan semakin meningkat sehingga nantinya partisipasi kader dalam kegiatan posyandu akan semakin baik (Sondang, 2004 dalam Purwati, 2016). Semakin baik pengetahuan seseorang maka dapat dapat menimbulkan motivasi yang baik.

Selanjutnya penelitian lain yang juga dilakukan oleh Katuuk, Bidjuni, (2017) Hasil penelitian uji chi-square di dapatkan p 0.000 atau \leq nilai α 0.05. Menurut Robbins (1996) dalam Purwati (2016) *Ability is an individual's capacity to perform the various task in a job.* " Kemampuan adalah kapasitas seseorang

dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya" dengan kemampuan yang ada diharapkan kegiatan individu tidak akan menyimpang jauh dari kegiatan badan usaha, sehingga bukan hal yang aneh apabila badan usaha memberi harapan kepada individu agar tujuan dapat tercapai. Pencapaian kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh factor motivasi. Motivasi seseorang akan timbul apabila diberi kesempatan untuk mencoba cara baru dan dapat umpan balik dari hasil yang diberikan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Pada kajian *literature review* ini teridentifikasi ada 10 jurnal yang dapat di *review* yang mana hasil dari *review* ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu.

2. Saran

Berdasarkan kajian pustaka diharapkan kader posyandu tetap melaksanakan tugasnya dalam kegiatan posyandu sehingga ketrampilan kader posyandu semakin baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

- 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> pada tanggal 17 Februari 2020).
- 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> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020).
- Happinasari O, Suryandari A E. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas*.
(<https://jurnal.stikesbup.ac.id/index.php/jks/article/view/26/23> diakses pada tanggal 22 september 2020).
- Hayati R, Fahrurazi. (2018). *Determinan Kinerja Kader Filariasis Di Kalimantan Selatan*.
(<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/6534/5229> diakses pada tanggal 01 Oktober 2020).
- Ilham, Irmayani, Agustina(2013). *Hubungan Pengetahuan, Pelatihan dan Motivasi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru*.
(<http://ejournal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/529/409> diakses pada tanggal 23 Februari 2020).

- Katuuk M E, Bidjuni H. (2017). *Hubungan motivasi dengan kinerja kader Posyandu Balita di Wilayah kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro*. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/25226/24923> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020).
- Kementrian Kesehatan RI (2014). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta : Kementerian Kesehatan RI.
- Kiting R P, Ilmi B, Arifin S. (2016). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posbindu Penyakit Tidak Menular*. (<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/berkala-kesehatan/article/view/3149/2698> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020).
- Kusumawardani S A & Muljono P. (2018). *Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu*. (<http://ejournal.skpm.ipb.ac.id/index.php/jskpm/article/view/130> diakses pada tanggal 30 Januari 2020).
- Mema T, Maramis F R R, Tucunan A A T. (2016). *Hubungan antara motivasi kerja dan imbalan dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Modinding Kabupaten Minahasa Selatan*. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pharmacon/article/view/11244/10834> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020).
- Musmiler E. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu*. (<https://ojs.stikesamanahpadang.ac.id/index.php/JAK/article/view/53/35> diakses pada tanggal 01 Oktober 2020).
- Nila F M. (2016). *Profil Kesehatan 2015*. Jakarta
- Nursalam., (2020). *Penulisan Literatur Review Dan Systematic Review Pada Pendidikan Kesehatan (Contoh)* . Surabaya: Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga
- Putra B T G & Yuliatni D C P. (2016). *Gambaran Pengetahuan dan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung*. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/24119/15733> diakses pada tanggal 23 Februari 2020).
- Supriyatno H. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia*. (<https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIK/article/view/1108/553> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020).
- Wulandari R Maria, Yanuarini T A, Suwoyo. (2018). *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Pada Program Gerakan Menekan Angka Kematian Ibu Dan Bayi (Gemakiba) Di Kelurahan Sukorame Kota Kediri Wilayah Kerja Puskesmas Sukorame*. (<https://www.ejurnaladhkdr.com/index.php/jik/article/view/194> diakses pada tanggal 20 Agustus 2020).