

**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KADER
DENGAN KEIKUTSERTAAN DALAM PELATIHAN KADER
POSYANDU DI PUSKESMAS JATISRONO I KABUPATEN WONOGIRI**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu kesehatan

Oleh :

Nila Ardiani

J 410 130 034

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KADER
DENGAN KEIKUTSERTAAN DALAM PELATIHAN KADER
POSYANDU DI PUSKESMAS JATISRONO I KABUPATEN WONOGIRI**


PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Nila Ardiani
J 410 130 034

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing


(Kusuma Fekhi co.)

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KADER
DENGAN KEIKUTSERTAAN DALAM PELATIHAN KADER
POSYANDU DI PUSKESMAS JATISRONO I KABUPATEN WONOGIRI**

Oleh:

Nila Ardiani
J 410 130 034

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Sabtu, 3 Februari 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan penguji:

1. Kusuma Estu Werdani, SKM., M.Kes ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Tanjung Anita Sari L.K, SKM., M.Kes ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dzul Akmal, SKM., M.Kes ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan




Dr. Mutalazimah, SKM., M.Kes

NIK. 786

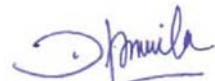
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 3 Februari 2018

Penulis



Nila Ardiani
J 410 130 034

**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KADER
DENGAN KEIKUTSERTAAN DALAM PELATIHAN KADER
POSYANDU DI PUSKESMAS JATISRONO I KABUPATEN WONOGIRI**

ABSTRAK

Pelatihan sangat penting diberikan kepada kader posyandu. Keikutsertaan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, motivasi, dan keaktifan kader. Keikutsertaan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono 1 masih rendah pada tahun 2017 sebanyak 21,8% kader yang datang. Motivasi kader yang tinggi dapat meningkatkan keikutsertaan pelatihan kader posyandu meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan dan motivasi kader dengan keikutsertaan dalam pelatihan kader posyandu. Jenis penelitian yang dilakukan adalah observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Jatisrono I yaitu sebanyak 275 orang. Data diambil menggunakan teknik *proportional random sampling* sebanyak 146 sampel. Hasil penelitian ini diperoleh ada hubungan antara pengetahuan kader posyandu (*p value* 0,000) dan motivasi kader (*p value* 0,000) dengan keikutsertaan dalam pelatihan. Kesimpulan dari penelitian ini ada hubungan antara pengetahuan dan motivasi kader dengan keikutsertaan dalam pelatihan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri Tahun 2017.

Kata Kunci : Pengetahuan, Motivasi, Keikutsertaan

ABSTRACT

*Training is very important given to the cadre of integrated service post. The training participation can increase knowledge, motivation, and liveliness of the cadres. The participation of ofintegrated service post cadres at Jatisrono I community health center is still low in 2017 as many as 21,8% cadres come. High motivation of cadres can increase the participation of ofintegrated service post cadre training. This aim study to determine the relationship between knowledge and motivation of cadres with participation in training integrated service post cadres. The type of research was observational with cross sectional approach. The population in this research was all ofintegrated service post cadres in community health center of Jatisrono I work area that is 275 people. Data were taken using proportional random sampling technique of 146 samples. The results of this study indicated that there was a correlation between knowledge of ofintegrated service post cadres (*p value* 0,000) and cadre motivation (*p value* 0,000) with participation in training. The conclusion of this research is the correlation between knowledge and motivation of cadre with participation in training of integrated service post cadre at the community health center of Jatisrono I Wonogiri Regency 2017.*

Keyword: Knowledge, Motivation, Training

1. PENDAHULUAN

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Posyandu bertujuan memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan tingkat dasar untuk meningkatkan status gizi bayi/balita, dan menurunkan angka kematian ibu dan bayi (AKI dan AKB) (Kemenkes RI, 2013).

Jumlah posyandu di Indonesia sebanyak 266.827 yang tersebar di seluruh Indonesia. Terdapat sekitar tiga sampai empat orang kader per posyandu yang berarti ada lebih dari 1 juta kader posyandu (Kemenkes RI, 2012). Kader kesehatan masyarakat menurut Meilani (2009) merupakan laki-laki atau wanita yang dipilih oleh masyarakat dan dilatih untuk menangani masalah-masalah kesehatan perseorangan maupun masyarakat serta untuk bekerja dalam hubungan yang amat dekat dengan tempat-tempat pemberian pelayanan kesehatan.

Peningkatan kualitas kader kesehatan dapat dilakukan dengan membentuk pelatihan. Pelatihan sangat penting diberikan kepada kader kesehatan dikarenakan latar belakang kader yang berbeda-beda baik umur, tingkat pendidikan, maupun pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kompetensi/kemampuan kader yang berbeda-beda pula. Kader kesehatan perlu mengikuti pelatihan untuk menyamakan persepsi, pengetahuan, dan kemampuan kader dalam menyelenggarakan kegiatan posyandu. Proses rekrutmen kader yang selektif menjadi salah satu upaya untuk menjaga kualitas dan motivasi kader dalam menyelenggarakan program posyandu (Nain, 2015)

Keikutsertaan kader kesehatan dalam pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan kader. Pengetahuan kader terhadap tugas-tugas yang diemban akan meningkatkan kinerja di dalam pelayanan posyandu. Kader yang memiliki pengetahuan baik dan kinerja baik itu disebabkan oleh sebagian besar kader telah mengetahui dan memahami tujuan dan manfaat posyandu,

serta tugas dan tanggung jawab mereka dalam kegiatan posyandu. Kader yang mempunyai pengetahuan yang kurang baik maka akan mempengaruhi ketidakaktifan kader dalam kegiatan posyandu (Nteseo, 2014).

Motivasi kader kesehatan juga akan mendukung terselenggaranya posyandu. Menurut Djuaeni (2010), motivasi kader merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keaktifan kader. Motivasi merupakan faktor paling dominan, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun yang berasal dari luar/lingkungannya. Motivasi kader yang rendah cenderung dikarenakan kesibukan dalam pekerjaan sehari-hari.

Peneliti melakukan survei pendahuluan pada bulan April 2017 pada petugas promosi kesehatan Puskesmas Jatisrono I dengan metode wawancara. Hasil wawancara diketahui bahwa jumlah posyandu di Puskesmas Jatisrono I sebanyak 55 posyandu dengan rata-rata jumlah kader per posyandu 5 orang sehingga total jumlah kader di Puskesmas Jatisrono I sebanyak 275. Puskesmas Jatisrono menghimbau agar setiap bulan pada tanggal 28 kader posyandu mengikuti pelatihan secara rutin di Puskesmas Jatisrono I. Akan tetapi hanya sebagian yang mengikuti pelatihan dan kecenderungan yang datang mengikuti pelatihan hanya koordinatornya saja (1 orang) dikarenakan kader yang lain tidak mendapatkan undangan pelatihan kader posyandu dari koordinator kader. Hal ini berdampak proporsi kehadiran kader yang mengikuti pelatihan sebanyak 60 orang. Keikutsertaan kader di Puskesmas Jatisrono I berbeda dengan Puskesmas Jatisrono II penerapan pemberian pelatihan di Puskesmas Jatisrono II ditetapkan seluruh kader yang dihimbau untuk mengikuti pelatihan setiap bulan tidak hanya perwakilannya saja. Hal ini menunjukkan perbedaan ketetapan untuk mengikuti pelatihan, yang dapat berdampak pada pengetahuan seluruh kader di wilayah Jatisrono tidak merata. Pelatihan yang diadakan di Puskesmas Jatisrono I cenderung hanya diikuti oleh koordinator posyandu saja. Ada kemungkinan kurangnya motivasi dari koordinator kader kepada anggota kader lainnya yang menyebabkan keikutsertaan dari para kader juga kurang. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan antara pengetahuan dan

motivasi kader dengan keikutsertaan dalam pelatihan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan *crosssectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2017. Penelitian ini dilakukan di beberapa wilayah kerja Puskesmas Jatisrono 1 Kabupaten Wonogiri yaitu Desa Sumberejo, Tanjungsari, Watangsono, Jatisari, Jatisrono, Tanggulangin, Gondangsari, Gunungsari, Rejosari, Tasikhargo, dan Pandeyan. Populasi dalam penelitian ini adalah kader posyandu di Puskesmas Jatisrono 1 Yaitu sebanyak 275 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 146 responden. Teknik asmping dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *proportional random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari responden dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data posyandu di puskesmas, Buku, Jurnal dan internet. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Editing, Skoring, Coding, Entry, dan Tabulating, Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Univariat dan Analisa Bivariat dengan menggunakan Uji Chi-Square.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Jatisrono I dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pengetahuan	Tinggi	79	53,4
	Rendah	67	45,3
Motivasi	Tinggi	77	52,0
	Rendah	69	46,6
Keikutsertaan	Tinggi	75	51,4
	Rendah	71	48,6

Jumlah kader yang memiliki pengetahuan dengan kategori tinggi sebanyak 79 orang (53,4%) dan jumlah kader dengan pengetahuan rendah sebanyak 67 orang (45,3%). Persentase tersebut menunjukkan bahwa kader yang memiliki pengetahuan tinggi dan pengetahuan rendah memiliki selisih yang tidak banyak.

Motivasi kader yang memiliki kategori tinggi sebanyak 77 orang (52,0%) dan jumlah motivasi kader dengan kategori rendah sebanyak 69 orang (46,6%). Berdasarkan hasil tabel 5 selisih antara motivasi kader tinggi dengan motivasi kader rendah tidak banyak, sehingga motivasi kader perlu ditingkatkan.

Keikutsertaan pelatihan kader posyandu dengan kategori tinggi sebanyak 75 orang (51,4%) dan jumlah keikutsertaan dengan kategori rendah sebanyak 71 orang (48,6%). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa keikutsertaan pelatihan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Jatisrono I banyak yang mengikuti.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Hubungan pengetahuan kader dengan keikutsertaan pelatihan kader posyandu

Tabel 2. Hasil Analisis Univariat

Variabel	Keikutsertaan Pelatihan		Total n (%)	P value
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)		
Pengetahuan Kader				
Rendah	58 (86,6)	9 (13,4)	67 (100)	0,000
Tinggi	13 (16,5)	66 (83,5)	79 (100)	
Motivasi Kader				
Rendah	47 (68,1)	22 (31,9)	69 (100)	0,000
Tinggi	24 (31,2)	53 (68,8)	77 (100)	

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Chi-square* didapat nilai *P value* $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara pengetahuan dengan keikutsertaan dalam pelatihan kader posyandu. Responden yang memiliki pengetahuan tinggi cenderung memiliki keikutsertaan dalam pelatihan tinggi sebanyak 66 orang (83,5%). Responden yang

memiliki pengetahuan rendah cenderung memiliki keikutsertaan dalam pelatihan rendah sebanyak 58 orang (86,6%).

Hasil analisis statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang mengikuti pelatihan kader posyandu memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dari pada responden yang tidak mengikuti pelatihan kader posyandu. Menurut peneliti pengetahuan kader ini didukung oleh tingkat pendidikan kader dimana semakin tinggi pendidikan kader persentase keikutsertaan pelatihan juga meningkat. Berdasarkan aspek pendidikan, kader yang keikutsertaan dalam pelatihannya tinggi memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 28,6%, SMP sebanyak 50,0%, SMA sebanyak 55,6%, vokasi sebanyak 71,4%, akan tetapi kader yang pendidikannya perguruan tinggi hanya sebanyak 37,5%. Selain itu juga pengetahuan kader ini didukung dengan pemberian bimbingan dan pelatihan-pelatihan yang diperolehnya.

Tingkat pendidikan berhubungan dengan kemampuan dalam menerima informasi kesehatan baik dari media massa maupun petugas kesehatan sehingga dapat ikut berperan serta dalam meningkatkan kegiatan seperti posyandu. Pendidikan dasar (SD dan SMP) diberikan dengan tujuan sebagai dasar hidup dalam pengetahuan dan ketrampilan dasar kemudian dilanjut dengan pendidikan lanjutan (SMA dan Perguruan Tinggi) (Tirtarahardja, 2005). Pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan baik formal maupun non formal, berlangsung seumur hidup. Mayoritas pendidikan kader adalah SMP (47,9%) yang masih termasuk pada pendidikan dasar. Oleh karena itu, pelatihan masih sangat dibutuhkan oleh kader untuk pengembangan. Hal ini dikarenakan pengetahuan yang dimiliki kader sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam posyandu karena akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan posyandu.

Menurut Noorhidayah (2017), pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya. Hal ini berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Pelatihan yang rutin dan berkesinambungan dapat membantu kader untuk tetap mengaplikasikan pengetahuannya dalam tindakan sehingga dalam waktu tertentu dapat menjadikan kader terampil dalam melaksanakan kegiatan posyandu.

Pengetahuan kader tentang posyandu akan berpengaruh terhadap kemauan dan perilaku kader untuk mengaktifkan kegiatan posyandu, sehingga akan mempengaruhi terlaksananya program kerja posyandu. Kegiatan posyandu yang didasari oleh pengetahuan kader akan mendapat hasil kinerja yang maksimal. Menurut Tirayoh (2016), terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan kader dengan keaktifan kader posyandu nilai($p=0,000$). Kader yang sudah mengetahui manajemen posyandu akan lebih aktif menguasai tugasnya dalam menjalankan posyandu.

Pengetahuan tidak mutlak diperoleh dari pendidikan formal tetapi bisa juga diperoleh dari pendidikan non-formal. Hal ini dikarenakan pengetahuan responden dapat ditingkatkan dengan media promosi yang disediakan puskesmas. Responden juga dapat membaca dari berbagai media, baik melalui media sosial maupun media cetak. Sebagian ibu bekerja sebagai ibu rumah tangga (45,9%) yang sebenarnya memiliki waktu lebih luang untuk memanfaatkan berbagai media yang disediakan puskesmas.

Hasil penelitian sebagian besar karakteristik pekerjaan responden yang memiliki keikutsertaan pelatihan tinggi yaitu ibu rumah tangga sebanyak 53,7%, PNS sebanyak 100%, pegawai swasta sebanyak 52,4%, wiraswasta sebanyak 69,2%, buruh sebanyak 41,7%, dan petani sebanyak 28,6%. Pekerjaan dapat menjadi salah satu kendala kader dalam mengikuti pelatihan kader

posyandu. Kader dengan jam kerja tetap memiliki tingkat keikutsertaan yang tinggi dikarenakan kader dapat meminta ijin untuk datang mengikuti pelatihan posyandu. Sedangkan untuk ibu rumah tangga memiliki tingkat keikutsertaan tinggi dikarenakan kader banyak memiliki waktu luang sebagai ibu rumah tangga. Pekerjaan di luar ibu rumah tangga seperti buruh dan petani merupakan pekerjaan yang memiliki waktu tidak tentu dikarenakan pada saat musim tertentu kader dengan pekerjaan sebagai petani tidak dapat meninggalkan pekerjaannya begitu juga dengan buruh. Pekerjaan salah satu sumber pendapatan sehingga akan lebih difokuskan daripada kegiatan posyandu. Ibu rumah tangga yang memiliki waktu luang lebih banyak dibandingkan ibu rumah tangga yang merangkap pekerjaan lainnya, sehingga banyak ibu-ibu yang memiliki waktu luang untuk mengikuti pelatihan kader posyandu.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* didapat *P value* $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kader dengan keikutsertaan dalam pelatihan kader posyandu. Responden yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki keikutsertaan dalam pelatihan tinggi sebanyak 53 orang (68,8%). Responden yang memiliki motivasi rendah cenderung memiliki keikutsertaan dalam pelatihan rendah sebanyak 47 orang (68,1%).

Pengukuran motivasi dalam penelitian ini meliputi: dorongan, pengharapan, dan insentif. Kader di tempat penelitian ini memiliki dorongan menjadi kader karena tugas kader yang mulia dan bermanfaat untuk banyak orang. Kader mengharapkan penyelenggaraan pelatihan di puskesmas dapat diberikan pada saat pertemuan di posyandu. Kader yang bertugas tidak mengharapkan insentif yang besar karena tugas kader adalah sebagai pengabdian untuk masyarakat. Menurut Djuhaeni (2010), insentif sebagai bagian dari faktor motivasi eksternal ternyata tidak begitu

diharapkan oleh kader dan masyarakat. Hal ini mengingat bahwa mereka tergerak bukan karena menginginkan uang dari posyandu, justru mereka mengeluarkan uang untuk terlibat dalam posyandu, misalnya pengeluaran uang untuk transportasi, konsumsi, dan lain-lain. Namun antara motivasi tinggi yang dimiliki oleh kader di wilayah Puskesmas Jatisrono I (52,7%) berjumlah tidak terlalu jauh dengan kader yang memiliki motivasi rendah (47,3%).

Penelitian yang dilakukan oleh Dana (2007) menunjukkan bahwa motivasi kader memiliki peranan penting dalam pelaksanaan posyandu dibandingkan faktor yang lain. Hal ini disebabkan karena motivasi kader dalam memberikan pelayanan membawa dampak pada terpenuhinya seluruh pelayanan dalam lima meja. Demikian pula sebaliknya motivasi yang rendah menyebabkan kehadiran kader tidak bisa lengkap lima orang akibatnya pelayanan dalam lima meja ada yang kurang, walaupun seringkali diisi oleh petugas kesehatan. Namun, hal ini tidak bisa efektif karena petugas kesehatan memiliki tugasnya sendiri.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nteseo (2014) yang menunjukkan ada hubungan motivasi kader dengan kinerja kader posyandu (nilai $p=0,029$). Semakin baik motivasi yang dimiliki kader dalam melakukan pelayanan posyandu akan memiliki kinerja yang semakin baik pula. Motivasi kader ini akan memberikan dampak pada kemauan kader dalam melaksanakan posyandu baik dalam kegiatan persiapan, pelaksanaan maupun evaluasi. Kemauan kader untuk meningkatkan kesehatan masyarakat juga pemberian pelatihan pada kader akan memotivasi kader dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya akan menjadi baik. Menurut Gardjito (2014), motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan. Dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat

kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Hasil penelitian Setiawan (2015), motivasi kerja merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil atau imbalan tertentu. Motivasi akan cenderung rendah apabila kader tidak percaya bahwa dia akan mencapai tingkat kinerja yang ditentukan agar mendapat imbalan (penghargaan atau apresiasi) tertentu.

Responden dengan kategori usia memiliki tingkat keikutsertaan pelatihan tinggi antara lain kategori usia muda awal 16-25 tahun sebanyak 59,1%, muda 26-35 tahun sebanyak 63,6%, tua awal 36-45 tahun sebanyak 37,8%, tua 46-55 tahun sebanyak 53,7%, dan lansia \geq 56 tahun sebanyak 56,3%. Data tersebut menunjukkan persentase paling tinggi adalah pada kelompok usia muda 26-35 tahun. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) usia 15-49 tahun adalah kategori usia sangat produktif dimana pada usia 36-45 tahun responden secara fisik maupun psikologis berada pada fase dewasa akhir. Kader dengan kategori usia muda masih aktif untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan posyandu. Kader dalam usia produktif masih aktif dalam melakukan kegiatan posyandu sehingga mereka lebih bisa diajak berkembang, bergerak untuk memberdayakan masyarakat, dan masih memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri masing-masing kader. Meskipun ada beberapa kader yang datang mengikuti pelatihan juga dari kelompok usia tua yaitu 46-55 tahun sebanyak 41 (28,1%), hal ini dikarenakan kinerja menjadi kader posyandu lebih dari 10 tahun lamanya. Lamanya masa kerja menjadi kader posyandu berpengaruh terhadap tingkat motivasi kader. Kader yang memiliki masa kerja menjadi kader posyandu lebih dari 10 tahun cenderung memiliki motivasi tinggi dikarenakan kader memiliki dedikasi yang tinggi terhadap masyarakat di lingkungan mereka.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Karakteristik responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas usia 36-45 tahun sebanyak 45 orang (30,8%). Pendidikan terakhir responden mayoritas adalah SMP sebanyak 70 orang (47,9%). Sedangkan untuk pekerjaan responden mayoritas adalah sebagai ibu rumah tangga sebanyak 67 orang (45,9%). Berdasarkan lama menjadi kader mayoritas kader menjabat lebih dari 10 tahun sebanyak 80 orang.

Ada hubungan antara pengetahuan dengan keikutsertaan pelatihan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri (p value 0,000). Ada hubungan antara motivasi dengan keikutsertaan pelatihan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri (p value 0,000).

Ada hubungan antara pengetahuan dengan keikutsertaan pelatihan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri (p value 0,000).

Ada hubungan antara motivasi dengan keikutsertaan pelatihan kader posyandu di Puskesmas Jatisrono I Kabupaten Wonogiri (p value 0,000).

Bagi kader diharapkan selalu termotivasi untuk mengikuti pelatihan kader posyandu, karena pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tugas-tugas kader dalam penyelenggaraan kegiatan posyandu

Bagi puskesmas diharapkan untuk selalu memberikan pelatihan kader posyandu guna membangkitkan motivasi kader dan mendorong kader untuk selalu bersikap positif terhadap kegiatan posyandu sehingga dapat meningkatkan kinerja kader posyandu dan diharapkan memberikan penghargaan untuk kader yang teladan sehingga akan memicu kader lainnya untuk menjadi lebih baik kinerjanya.

Bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya pada tempat, waktu, dan lokasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuahaeni, H. (2010). *Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu di Kabupaten Kuningan Jawa Barat*. Vol. 42. No. 4.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13. No. 1. Tahun 2014.
- Kementrian Kesehatan RI. (2012). *Buku Pegangan Kader Posyandu*. Jakarta: Pusat Promosi Kesehatan.
- Kementrian Kesehatan RI. (2013). *Buku Panduan Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi*. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI.
- Meilani, N. (2009). *Kebidanan Komunitas*. Yogyakarta: Fitramayu.
- Nain, U. (2015). *Posyandu Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Noorhidayah. (2017). Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin. *Dinamika Kesehatan*. Vol. 8. No. 1. Tahun 2017.
- Nteseo, F. (2014). Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tilango Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Keperawatan*. Vol. 29. No.1. Tahun 2014.
- Setiawan, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1. No. 2. Tahun 2015: 43-53.
- Tirayoh, N. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Pos Pelayanan Terpadu (POSYANDU) di Wilayah Kerja Puskesmas Kema Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. *Artikel Penelitian*. Vol. 3. No. 1. Tahun 2016.
- Tirtarahardja,U dan La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.