

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia

Heru Supriyatno

Prodi Keperawatan STIKes Muhammadiyah Pringsewu

Email : herusupriyatno78@gmail.com

Abstract : Factors Affecting Performance Cadre Posyandu Elderly. Health efforts to do now is improvement and stabilization efforts of the health of the elderly in primary health care, especially Posyandu Elderly prioritizing aspects of promotion and prevention in addition to aspects of curative and rehabilitative, pro-active, kind and courteous and provide convenience and support for the elderly , This study aims to determine Knowing the factors that affect the performance of cadres Posyandu Elderly in District Sukoharjo District Pringsewu 2016. Quantitative research, analytic design with cross sectional approach. The study population was all cadres Posyandu in the district Sukoharjo District Pringsewu as many as 70 cadres. The sample is calculated by using the technique so that the total population sample of 70 volunteers. The data analysis of univariate, bivariate with chi square and multivariate logistic regression test. The results showed that there was a significant association There is a relationship of age ($p = 0.025$) knowledge ($p = 0.010$) attitude ($p = 0.016$) motivation ($p = 0.027$) in exchange for ($p = 0.020$) Leadership ($p = 0.008$) with the performance of Posyandu elderly in the district of Sukoharjo district Pringsewu years 2016. Faktor most dominant performance posyandu cadres in the district of Sukoharjo district Pringsewu 2016 is leadership variable ($p = 0,011$ OR = 4.623). This study suggests To Perform dissemination to the public of the importance of the use of posyandu and provide training to the cadres or monthly meetings.

Keywords : Factors, Performance Posyandu cadres

Abstrak : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia Upaya kesehatan yang dilakukan saat ini adalah peningkatan dan pemantapan upaya kesehatan para lansia di pelayanan kesehatan dasar, khususnya Posyandu Lansia yang mengutamakan aspek promotif dan preventif di samping aspek kuratif dan rehabilitatif, secara pro-aktif, baik dan sopan serta memberikan kemudahan dan dukungan bagi lansia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu Lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu Tahun 2016. Jenis penelitian kuantitatif, Desain analitik dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh kader posyandu lansia yang ada di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu yaitu sebanyak 70 kader. Sampel dihitung dengan menggunakan teknik total populasi sehingga sampel sebanyak 70 kader. Analisa data univariat, bivariat dengan *chi square* dan multivariat dengan uji regresi logistic berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan Ada hubungan usia ($p= 0,025$) pengetahuan ($p=0,010$) sikap ($p=0,016$) motivasi ($p=0,027$) imbalan ($p=0,020$) Kepemimpinan ($p=0,008$) dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja kader posyandu lansia dikecamatan sukoharjo kabupaten pringsewu tahun 2016 adalah variable kepemimpinan ($p=0,011$ OR = 4,623). Penelitian ini menyarankan Kepada Melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang pentingnya pemanfaatan Posyandu dan memberikan pelatihan atau pertemuan bulanan kepada kader.

Kata Kunci : Faktor-faktor, Kinerja Kader posyandu

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya terwujud. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan pada

perikemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil dan merata, serta dapat pengutamaan dan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain ibu, bayi, anak, lanjut usia (lansia), dan keluarga miskin (Kemenkes RI, 2010). Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) guna

memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar, utamanya untuk mengawasi dan menekan penurunan angka kematian ibu dan bayi. Posyandu dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta menjangkau semua sasaran (Kemenkes RI, 2011). Posyandu Lansia adalah suatu wadah pelayanan kesehatan yang bersumberdaya masyarakat (UKBM) untuk melayani lansia yang proses pembentukan dan pelaksanaannya dilakukan oleh masyarakat bersama lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) lintas sektor pemerintah dan non pemerintah, swasta, organisasi sosial dan lain-lain. Posyandu lansia juga memberikan pelayanan sosial, agama, pendidikan, keterampilan, seni dan olah raga yang dibutuhkan lansia dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup melalui peningkatan kesehatan dan kesejahteraan, selain itu juga Posyandu Lansia membantu memacu lansia agar dapat beraktivitas dan mengembangkan potensi diri (Kemenkes RI, 2014)

Fungsi utama Posyandu lansia adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada proses pelaksanaan pelayanan kesehatan kegiatan Posyandu lansia juga mengalami transisi karena operasionalisasinya di lapangan tidaklah mudah untuk dilaksanakan, hal itu tergambar dari persentase lansia yang mendapat pelayanan kesehatan. Data Dinas Kesehatan Provinsi Lampung pada Tahun 2014 menunjukkan jumlah Lansia yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebanyak 180.746 (2,25%) dari total sebanyak 802.619 lansia. Data di Kabupaten Pringsewu pada tahun 2013 menunjukkan jumlah Lansia yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebanyak 12.917 (3,05%) dari total sebanyak 423.710 lansia Pada Tahun 2014 terdata sebanyak 8.171 (1,94%) dari 421.497 lansia. Data di Puskesmas Sukoharjo pada tahun 2013 menunjukkan jumlah lansia yang mendapatkan pelayanan kesehatan sebanyak 5.241 (73,49%) dari total sebanyak 7.132 lansia. Pada Tahun 2014 terdata sebanyak 4.421 (61,11%) dari 7.235 lansia (Dinkes Kab Pringsewu, 2014).

Data tersebut memang tidak menunjukkan persentase pelayanan lansia di Posyandu Lansia, namun demikian keberlangsungan dan kontinuitas pelayanan Posyandu Lansia dapat meningkatkan jumlah lansia yang bisa mendapatkan pelayanan kesehatan. Jumlah lansia yang mendapatkan pelayanan kesehatan di Kabupaten pringsewu mengalami penurunan pada tahun 2014, oleh karenanya diperlukan upaya yang lebih keras lagi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada lansia. Terlebih lagi operasionalisasi Posyandu

lansia masih belum mendapatkan perhatian yang cukup dibandingkan dengan UKBM lain. Keberhasilan dan keberlangsungan Posyandu Lansia sangat bergantung dari peran kader Posyandu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kader Posyandu memiliki posisi dan peran sebagai bagian yang memiliki fungsi strategis. Berjalan tidaknya Posyandu bergantung dari kinerja kader. Kinerja merupakan perilaku atau tindakan nyata yang dapat dilihat dari keterlibatan seorang kader dalam berbagai kegiatan Posyandu Lansia.

Menurut Kirom (2010) kinerja merupakan disebutkan sebagai prestasi atau capaian prestasi atas sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga disebutkan sebagai *performance* yang merupakan output atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi. Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menjalankan program-program kerjanya. Jadi kinerja disebutkan sebagai suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal-hal tidak berwujud lainnya, yang pada muaranya dapat disebut sebagai *output* atau hasil kerja seseorang atau suatu institusi. Kinerja kader diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya dalam menjalankan Posyandu lansia untuk mengatur jalannya kegiatan Posyandu. Oleh karenanya kinerja kader merupakan perwujudan fungsinya sebagai mobilisator dan fasilitator pelayanan kesehatan terpadu di masyarakat. Salah satu indikator kinerja kader yang dapat diukur adalah keaktifan kader Posyandu Lansia. Data yang diperoleh dari Puskesmas Sukoharjo yang terdiri dari 13 Desa diwilayah kerja Puskesmas Sukoharjo diketahui bahwa secara keseluruhan jumlah kader Posyandu Lansia di kecamatan Sukoharjo sebanyak 70 kader yang menjalankan 14 Posyandu Lansia, yang aktif hanya 30 (42,8%) kader, padahal mereka sudah mendapatkan penyuluhan dan pembinaan secara berkala dari Puskesmas (Data Sekunder Puskesmas Sukoharjo, 2014), hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja kader posyandu Lansia di Kecamatan Sukoharjo masih rendah, belum mengetahui secara menyeluruh tentang hal-hal yang harus dilakukan dalam pelaksanaan posyandu lansia. Secara konseptual dijelaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan perilaku kerja dalam organisasi, oleh karenanya perbedaan-perbedaan perilaku kerja berhubungan

dengan lingkungan pekerjaan, keluarga, komunitas dan masyarakat. Analisis kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel tertentu yaitu; variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individual kemampuan, keterampilan, keluarga, umur dan jenis kelamin. Pada variabel psikologis diantaranya adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Adapun variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan atau kompensasi, struktur dan desain pekerjaan (Winardi, 2012).

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Desain penelitian menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross-sectional*; Subjek penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader Posyandu Lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu Tahun 2016. Lokasi penelitian dilakukan di kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu yang tersebar di 14 posyandu. Objek penelitian dilakukan seluruh kader posyandu lansia yang ada di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu dan waktu penelitian dilakukan di bulan Februari 2016

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi kinerja, usia, pengetahuan, sikap, motivasi, imbalan, Kepemimpinan

Kinerja	n	%
Baik	40	57.1
Kurang baik	30	42.9
Jumlah	70	100.0
Usia		
≥26 tahun	42	60.0
< 26 tahun	28	40.0
Jumlah	70	100.0
Pengetahuan		
Baik	37	52,9
Kurang baik	33	47,1
Jumlah	70	100.0
Sikap		
Positif	45	64.3
Negatif	25	35.7
Jumlah	70	100.0
Motivasi		
Baik	42	60.0
Tidak baik	28	40.0
Jumlah	70	100.0

Imbalan		
Cukup	38	54.3
Kurang	32	45.7
Jumlah	70	100.0
Kepemimpinan		
Baik	46	65.7
Kurang baik	24	34.3
Jumlah	70	100.0

Diketahui bahwa dari 70 responden yang ada di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016, sebagian besar kader Posyandu memiliki kinerja baik, 40 (57,1%), sementara 30 (42,9%) memiliki kinerja kurang baik, berusia ≥26 tahun sebanyak 42 (60,0%), dan berusia <26 tahun sebanyak 28 (40,0%), berpengetahuan baik sebanyak 37 (52,9%) dan kader yang memiliki pengetahuan kurang baik sebanyak 33 (47,1%), memiliki sikap positif sebanyak 45 (64,3%) dan kader yang memiliki sikap negatif sebanyak 25 (35,7%), memiliki motivasi baik sebanyak 42 (60%) dan kader yang memiliki motivasi tidak baik sebanyak 28 (40%), menerima imbalan cukup sebanyak 38 (54,3%) dan sebanyak 32 (45,7%) menyatakan menerima imbalan kurang, kepemimpinan baik sebanyak 46 (65,7%) dan sebanyak 24 (34,3%) menyatakan kepemimpinan kurang baik.

Tabel 2. Hubungan Usia, Pengetahuan, Sikap, Motivasi, Imbalan, Kepemimpinan Di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu Tahun 2016

Variabel	p-value	OR	Kesimpulan
Usia	0,027	3,44	Ada Hubungan
Pengetahuan	0,010	4,15	Ada Hubungan
Sikap	0,016	3,93	Ada Hubungan
Motivasi	0,027	3,44	Ada Hubungan
Imbalan	0,020	3,58	Ada Hubungan
Kepemimpinan	0,008	4,57	Ada Hubungan

Berdasarkan tabel diatas dari hasil analisis bivariat diketahui ada hubungan usia ($p=0,027$), pengetahuan ($p=0,010$), sikap ($p=0,016$), motivasi ($p=0,027$), imbalan ($p=0,020$) dan kepemimpinan dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016 ($p=0,008$).

Tabel 3. Model Akhir setelah Interaksi

Variabel	B	p	Exp (B)	95 % CI	
				Lower	Upper
Pengetahuan	1.248	.027	3.485	1.155	10.519
Imbalan	1.263	.027	3.535	1.153	10.832
Kepemimpinan	1.531	.011	4.623	1.420	15.044
Constant	-2.036	.000	.131		

Hasil akhir multivariat sebelum dilakukan uji interaksi dapat diketahui bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu lansia yaitu pengetahuan, imbalan dan kepemimpinan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016 adalah variabel kepemimpinan ($p=0,011$ dan $OR=4,623$) karena memiliki nilai p_{value} paling kecil dan OR paling besar.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Usia dengan Kinerja kader Posyandu Lansia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 42 kader Posyandu yang berusia ≥ 26 tahun terdapat 29 (69,0%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik, sedangkan 28 kader Posyandu yang berusia < 26 tahun sebanyak 11 (39,9%) kader memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi square* diperoleh $p_{value} = 0,027$ yang menunjukkan ada hubungan usia dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Sedangkan nilai OR sebesar 3,44 (1,44-9,38) yang menunjukkan bahwa kader Posyandu yang berusia ≥ 26 tahun mempunyai peluang memiliki kinerja sebesar 3 kali lebih baik dibandingkan dengan kader Posyandu yang berusia < 26 tahun. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Gibson dalam Singadimeja (2007) menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang dimulai sejak pertengahan masa remaja dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuknya berdasarkan kenyataan yang dihadapi pada saat itu. Pada usia ≥ 26 tahun berarti berada pada tahap produktivitas yang tinggi dimana pada tahap ini individu berada di jenjang dimana pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang berjalan dengan menyenangkan.

Penelitian Sumiyati (2008) menemukan data bahwa ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja petugas Puskesmas Kalibalangan Kotabumi Lampung Utara ($p_v=0,012$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia seseorang berhubungan dengan kinerja kader karena usia mewakili dirinya berperan sebagai kader Posyandu artinya usia dapat menunjukkan pilihan peran atau pekerjaan yang stabil. Dalam teori tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Gibson dalam Singadimeja (2007) menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang dimulai sejak

pertengahan masa remaja dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuknya berdasarkan kenyataan yang dihadapi pada saat itu. Oleh karenanya pilihan menjadi kader pada usia tertentu menunjukkan pemahamannya tentang tugas dan tanggung jawab yang timbul dari pekerjaan yang dipilih. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa usia menunjukkan bagaimana kader Posyandu dapat memutuskan menjadi kader Posyandu dengan matang sehingga keputusan yang matang tersebut dapat menjadikan kader Posyandu dapat konsisten menjalankan tugas-tugasnya.

2. Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja kader Posyandu Lansia

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa dari 37 kader Posyandu lansia yang memiliki pengetahuan baik sebanyak 27 (73%) memiliki kinerja baik. Adapun dari 33 kader Posyandu lansia yang memiliki pengetahuan kurang baik, terdapat sebanyak 13 (39,4%) memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi square* diperoleh $p_{value} = 0,010$ berarti ada hubungan pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Hasil penelitian di atas sejalan dengan Notoatmodjo (2010) yang menyatakan bahwa pengetahuan adalah proses dari tahu yang dapat membentuk perilaku. Depkes RI, 2006) juga menjelaskan bahwa Pengetahuan penderita mengenai penyakit TB paru sehingga dapat membentuk perilaku tentang cara pengobatan, dan bahaya yang dapat ditimbulkan akibat berobat tidak adekuat, menjaga kondisi tubuh dengan makan makanan bergizi, cukup istirahat, hidup teratur, dan tidak mengonsumsi alkohol atau merokok, Menjaga kebersihan diri dengan tidak membuang dahak sembarangan dan bila batuk menutup mulut dengan saputangan. Penelitian Setiyawan (2004) tentang hubungan pengetahuan kader dengan kinerja kader posyandu Lansia di Desa Pucangan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan pengetahuan kader dengan kinerja kader posyandu lansia ($p_{value}=0,002$). Beberapa penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Setyatama (2012) di Desa Kungkung Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak tentang Hubungan Pengetahuan dan Motivasi Kader dengan Peran Kader Posyandu Lansia, menunjukkan adanya

hubungan yang signifikan antara pengetahuan dan motivasi kader dengan peran kader posyandu lansia. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa kader yang mempunyai pengetahuan cukup tentang posyandu lansia akan tetap berperan baik dalam kegiatan posyandu lansia. Jadi kinerja kader yang baik dalam pelaksanaan atau kegiatan posyandu untuk melayani lansia disebabkan oleh pengetahuannya yang baik tentang pemahamannya mengenai posyandu lansia.

3. Hubungan Sikap dengan Kinerja kader Posyandu Lansia

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa dari 45 kader Posyandu lansia yang memiliki sikap positif sebanyak 31 (68,9%) memiliki kinerja baik. Adapun dari 25 kader Posyandu lansia yang memiliki sikap negatif, terdapat sebanyak 9 (36%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi squared* diperoleh $p\ value = 0,016$ berarti ada hubungan sikap dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Hasil penelitian sesuai dengan konsep dan teori Notoatmodjo (2003) mendefinisikan bahwa sikap seseorang adalah predisposisi (*keadaan* mudah terpengaruh) untuk memberikan tanggapan terhadap rangsangan lingkungan, yang dapat memulai ataupun membimbing tingkah laku orang tersebut.

Teori Azwar (2007) menyatakan bahwa sikap merupakan perasaan terhadap sesuatu yang diimplementasikan dalam bentuk dukungan positif (*favourable*) dan tidak mendukung/negatif (*unfavourable*). Temuan-temuan tersebut sesuai dengan pendapat Notoatmodjo, (2007), sikap merupakan reaksi tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek. Sikap tersusun dari berbagai tingkatan, yaitu menerima, merespon, menghargai dan bertanggungjawab. Adapun Green (2005) menjelaskan bahwa perubahan perilaku dapat terjadi dari faktor predisposisi dimana salah satu faktor predisposisi tersebut adalah sikap seseorang.

Penelitian Sudarsono (2010) tentang hubungan sikap kader dengan kinerja posyandu di wilayah kerja Puskesmas Talun Kabupaten Blitar. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara sikap kader dengan kinerja kader posyandu ($p\ value = 0,000$). Oleh karena itu menurut penulis, pada kader Posyandu yang mempunyai sikap positif telah terjadi tahapan proses menerima, merespon, menghargai dan bertanggungjawab yang tercermin dalam perubahan perilaku dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan

adanya hubungan antara sikap positif dengan drop out kader Posyandu.

4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja kader Posyandu Lansia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 42 kader Posyandu lansia yang memiliki 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 squared* diperoleh $p\ value = 0,027$ berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Motivasi merupakan dorongan dari dalam atau dari luar untuk mencapai sesuatu (Notoatmodjo, 2007).

Motivasi ini sangat penting membentuk karakter kerja dan perilaku yang dilaksanakan atas motif-motif tertentu. Dalam hukum Maslow tentang motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan individu baik secara fisiologis maupun psikologis yang pada intinya apa yang dilakukan dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan teori (Ilyas, 1999) dan (Gibson 1988), yang menerangkan bahwa motivasi adalah kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Penelitian Bangsawan (2001) menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan drop out kader Posyandu ($p = 0,005$) dan diperoleh nilai OR (3,56) berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dijelaskan bahwa motivasi dapat berkontribusi terhadap perilaku seseorang termasuk didalamnya perilaku kinerja.

Penulis berpendapat motivasi merupakan suatu hal yang berasal dari dalam individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Dengan demikian maka penulis berpendapat bahwa apa yang seharusnya dilakukan oleh seseorang manajer adalah memberikan inspirasi, ide, semangat, dorongan dan bantuan kepada bawahannya agar berkarya seoptimal mungkin dengan yang diharapkan oleh organisasi.

5. Hubungan Imbalan dengan Kinerja kader Posyandu Lansia

Hasil penelitian menggambarkan bahwa dari 38 kader Posyandu lansia yang mendapatkan

imbalan cukup sebanyak 27 (71,1%) yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 32 kader Posyandu lansia yang mendapat imbalan kurang terdapat sebanyak 13(40,6%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi squared* diperoleh *p value* =0,020 berarti ada hubungan imbalan dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016.

Menurut Nitisemito (2001) imbalan merupakan kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi.

Menurut Robbin (2005) gaji, kompensasi atau imbalan selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Ruji (2003) yang menyimpulkan bahwa imbalan ($p=0,008$) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kader Posyandu, selanjutnya dijelaskan bahwa kader yang kebutuhan imbalannya terpenuhi baik lebih banyak yang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan kader yang kebutuhan imbalannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa imbalan memang sangat perlu diberikan kepada kader Posyandu, motif imbalan pada kader Posyandu memang beragam akan tetapi pemberian atau pembagiannya dapat diantisipasi dalam kurun waktu yang berdekatan tidak harus dirapel. Misalnya yang tadinya diberikan setiap tiga bulan sekali dapat diberikan satu bulan sekali.

Imbalan bagi kader hendaknya di tingkatkan sesuai dengan kebutuhan yang semakin meningkat yang sumberdananya dapat dihimpun dengan melakukan kerjasama dengan masyarakat atau sumbangan atau sumber-sumberlain yang sah dan dapat disisihkan.

6. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja kader Posyandu Lansia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 46 kader Posyandu lansia yang memiliki kepemimpinan baik sebanyak 32 (69,6%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 24 kader Posyandu lansia yang memiliki kepemimpinan kurang baik terdapat sebanyak

8(33,3%) kader Posyandu yang memiliki kinerja baik. Hasil uji *Chi squared* diperoleh *p value* =0,008 berarti ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Kepemimpinan erat kaitannya dengan hubungan antar manusia, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Ivancevich dkk, 2007).

Sedangkan menurut Thoha (2012) gaya kepemimpinan adalah gaya norma perilaku yang ditujukan seseorang atau yang digunakan seseorang pada saat tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Adapun pendekatan yang digunakan tentang kepemimpinan, yakni kita memusatkan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut dalam hal ini gayanya. Dalam hal mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang individu dapat atau harus mempertahankan gaya yang konsisten didalam semua aktivitasnya. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Djestwana (2008) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan ($p=0,008$) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai puskesmas. Pegawai perlu diperhatikan aspek cakupan pelayanan meliputi ketaatan pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan jam kerja dan hari libur, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa kepemimpinan perlu memprioritaskan aspek perilaku pimpinan.

Pimpinan memberikan arahan, kemampuan untuk memecahkan masalah, kemampuan berkoordinasi internal dan eksternal, menerima pendapat bawahan, serta berdiskusi dan membuat terobosan baru dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian juga diperoleh bahwa kepemimpinan yang dijalankan di lingkungan kader adalah kepemimpinan demokratis hal tersebut dikarenakan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan melibatkan seluruh kader.

7. Hasil Analisis Multivariat

Hasil akhir multivariat setelah uji interaksi dapat diketahui bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu lansia yaitu pengetahuan, imbalan dan kepemimpinan. Hasil ini juga menjelaskan bahwa

faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016 adalah variabel kepemimpinan ($p=0,011$ dan $OR=4,623$). Dominasi variabel kepemimpinan dibandingkan dengan variabel lainnya dikarenakan perolehan nilai p yang paling kecil dan nilai OR paling besar sehingga dapat diinterpretasikan kepemimpinan yang baik di Posyandu dapat meningkatkan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2016. Gaya kepemimpinan sebagai tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan bertujuan untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja anggota seperti yang diharapkan baik oleh anggota maupun organisasi yang bersangkutan. Faktor Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga kelompok kerja dan manajerial. Pada hakikatnya esensi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain baik sebagai bawahan, rekan kerja atau atasan, adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan atau sugesti atau dalam bentuk lainnya dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya dan kompeten. Pemimpin yang tidak jujur dan tidak kompeten tidak akan dipercaya yang pada akhirnya tidak dapat dipercaya oleh pengikutnya.

Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah pemimpin yang memiliki visi dengan lebih baik. Dalam hal mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang individu dapat atau harus mempertahankan gaya yang konsisten didalam semua aktivitasnya. Pemimpin harus selalu memberi tugas kepada kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu yang dirasa oleh para kader sebagai suatu perhatian yang dapat merupakan dorongan bagi kader untuk selalu melakukan kegiatan Posyandu. Peranan kepemimpinan di pedesaan terbukti masih sangat penting dalam mempengaruhi partisipasi

masyarakat, sehingga disarankan kepada pihak-pihak yang terkait dalam pembangunan dan peningkatan kesehatan khususnya program-promosi kesehatan Departemen Kesehatan yang menyangkut masyarakat di pedesaan terutama di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu, agar memfokuskan diri terhadap faktor kepemimpinan kader di pedesaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armydewi, NR, dkk 2011. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu Balita dalam Pelaksanaan Posyandu di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak Tahun 2011*. Jurnal Penelitian <http://jurnal.unimus.ac.id>.
- Ardani, Hasib. 2008. *Posyandu Lanjut Usia (Lansia)*. Makalah Ilmiah Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudi Waluyo Ungaran.
- Dimas 2012 *Definisi Pusat Indonesia, Definisi Kinerja*. diperoleh dari <http://definisimu.blogspot.com>.
- Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2012. *Profil Kesehatan Provinsi Lampung Tahun 2012*. Bandar Lampung
- Darmanto, Jendri, dkk. 2015. *Hubungan Kinerja Posyandu Lansia dengan Motivasi Lansia Mengunjungi Posyandu Lansia*. Jom Vol 2 Nomor 1 Februari 2015.
- Hasibuan, Malayu SP 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edidi Revisi* Bumi Aksara Jakarta
- Hastono, SP, 2007, *Analisis Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta
- Ivancevich dkk, 2007 *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* Erlangga Jakarta
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2011, *Pedoman Pengelolaan Posyandu*. Kementerian Kesehatan, Jakarta
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2012, *Buku Saku Posyandu; Ayo Ke Posyandu setiap Bulan*. Pusat Promosi Kesehatan, Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI, 2013, *Topik Utama; Gambaran Kesehatan Lanjut Usia di Indonesia*. Bulletin Jendela dan Informasi Kesehatan; Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI, 2014, *Situasi dan Analisis Lanjut Usia*. Pusat Data dan Informasi; Jakarta

- Kementerian Kesehatan RI, 2014, *Profil Kesehatan Indonesia tahun 2013*. Kementerian Kesehatan Indonesia; Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI, 2010, *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2010-2014*. Kementerian Kesehatan Indonesia; Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI, 2012. *Laporan Riset Fasilitas Kesehatan 2011; Puskesmas*, Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan; Jakarta
- Kirom, Bahrul, 2010. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Service and Costumer Satisfaction*. Penerbit Pustaka Reka Cipta. Jakarta
- Notoatmodjo, S, 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Notoatmodjo, S, 2012. *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan* Rineka Cipta, Jakarta
- Nursalam 2012. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 3. Jakarta, Salemba Medika
- Profil Kesehatan Provinsi Lampung, 2012
- Robbin, Stephen, 2007. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Dialih-bahasakan oleh Ahmad Fauzi. Penerbit Indeks Jakarta