

# FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER POSBINDU PENYAKIT TIDAK MENULAR

Studi Kasus di Wilayah Puskesmas Kota Banjarmasin Tahun 2015

Renate Pah Kiting<sup>1</sup>, Bahrul Ilmi<sup>2</sup>, dan Syamsul Arifin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70714

<sup>2</sup> Poltekkes DepKes RI Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70714

E-mail : [renate.pah@gmail.com](mailto:renate.pah@gmail.com), [ilmie.bahrul@gmail.com](mailto:ilmie.bahrul@gmail.com), dan [syamsularifin82@yahoo.co.id](mailto:syamsularifin82@yahoo.co.id)

## ABSTRACT

*Non-communicable diseases (NCDs) increase continuously every year. Innovation and strategies undertaken in NCDs control at the primary level one through activities integrated coaching post (Posbindu PTM). Posbindu PTM can be run with active participation of cadres and the community. The aim of research to analyze factors related with the performance of Posbindu PTM cadres. This study used cross sectional design. The population in this study were 95 Posbindu PTM cadres from 19 Posbindu PTM in Banjarmasin. Samples are 78 people, counting the samples using the formula Slovin, simple random sampling technique sampling. The research instrument used questionnaire. There was a relationship attitude to performance ( $p = 0,000$  OR = 25,600), there was a relationship of motivation with performance ( $p = 0,000$  OR = 67,000), there was no relationship human resources with performance ( $p = 0,258$ ), there was a relationship rewards to performance ( $p = 0,013$  OR = 10,400), there was a relationship job design with the performance ( $p = 0,000$  OR = 36.750) and there was no relationship the role of stakeholders with the performance ( $p = 0,288$ ). Simultaneously attitude, motivation, human resources, rewards, and job design 90% affects the performance of Posbindu PTM cadres. There was a positive relationship attitudes, motivation, reward and job design with cadres performance on Posbindu PTM and no relationship human resources and the role of stakeholders with the performance of Posbindu PTM cadres.*

**Keywords:** factors related, the performance of cadres

## ABSTRAK

Penyakit tidak menular (PTM) terus mengalami peningkatan disetiap tahunnya. Inovasi dan strategi yang dilakukan dalam pengendalian PTM di tingkat dasar salah satunya melalui kegiatan pos pembinaan terpadu (posbindu). Posbindu PTM dapat berjalan dengan partisipasi aktif kader dan masyarakat. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posbindu PTM. Penelitian menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 kader Posbindu PTM dari 19 Posbindu PTM yang ada di Kota Banjarmasin. Sampel berjumlah 78 orang, penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin, teknik sampling *simple random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Ada hubungan sikap dengan kinerja ( $p=0,000$  OR=25,600), ada hubungan motivasi dengan kinerja ( $p=0,000$  OR=67,000), tidak ada hubungan SDM dengan kinerja ( $p=0,258$ ), ada hubungan penghargaan dengan kinerja ( $p=0,013$  OR=10,400), ada hubungan desain pekerjaan dengan kinerja ( $p=0,000$  OR=36,750) dan tidak ada hubungan peran pemangku kepentingan dengan kinerja ( $p= 0,288$ ). Secara simultan sikap, motivasi, SDM, penghargaan dan desain pekerjaan 90% mempengaruhi kinerja kader Posbindu PTM. Ada hubungan positif sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan dengan kinerja kader Posbindu PTM dan tidak ada hubungan SDM dan peran pemangku kepentingan dengan kinerja kader Posbindu PTM. Saran variabel motivasi dan desain pekerjaan adalah paling dominan berhubungan dengan kinerja kader sehingga dapat diambil sebagai pedoman atau pertimbangan dalam merencanakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja kader Posbindu PTM.

**Kata Kunci:** faktor yang berhubungan, kinerja kader

### 1. PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia mengalami 3 masalah kesehatan utama (*triple burden of*

*diseases*), yaitu pergeseran pola penyakit dari penyakit menular menjadi penyakit tidak menular (PTM). Prevalensi beberapa PTM

utama meningkat, sementara itu penyakit menular angka kejadiannya masih tinggi dan belum bisa diatasi tuntas, lebih diperparah lagi dengan munculnya penyakit baru dan disertai munculnya kembali penyakit lama yang telah lama hilang (1). Penyakit tidak menular merupakan pembunuh terbesar di dunia dengan 35 juta kematian setiap tahunnya dari sekitar 60 % seluruh kematian terutama serangan jantung, stroke, diabetes melitus, kanker, penyakit paru-paru menahun dan kejadian cedera akibat kecelakaan. Di Indonesia, stroke penyebab kematian nomor satu sebesar 15,4 % setelah penyakit tuberkulosis. Data dari riset kesehatan dasar yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan menunjukkan peningkatan prevalensi beberapa PTM pada tahun 2007 dan pada tahun 2013 seperti penyakit stroke sebesar 0,83 per mil menjadi 12,1 per mil, diabetes melitus dari 1,1 % menjadi 2,1 %, penyakit asma 3,5 % menjadi 4,5 % dan kecelakaan lalu lintas darat 25,9 % menjadi 47,7 % (2).

Pemberdayaan perorangan, keluarga, dan masyarakat diselenggarakan dengan memperhatikan kondisi dan situasi khususnya sosial budaya masyarakat setempat. Salah satu bentuk kemandirian masyarakat dalam mendeteksi dini dan memonitor faktor resiko PTM secara rutin adalah melalui kegiatan Posbindu (pos pembinaan terpadu) PTM (3). Posbindu PTM merupakan program yang baru, kader pada awalnya adalah kader kesehatan yang telah ada yaitu kader posyandu balita atau kader posyandu lansia. Keaktifan para kader ini tidak lepas dari peranan berupa pembinaan dan perhatian dari unsur pemerintah daerah dan dinas/instansi lembaga terkait yang selama ini dianggap kurang. Pekerjaan sebagai kader kesehatan bersifat sukarela, semata-mata didorong oleh keinginan ikut serta membantu masyarakat sekitar agar lebih sehat (4).

Posbindu dapat lebih dimasyarakatkan dengan cara melakukan penyuluhan oleh kader dan tenaga kesehatan agar masyarakat dapat meningkatkan kunjungan ke Posbindu secara rutin. Cara yang lain adalah kader Posbindu diharapkan lebih aktif melakukan pendekatan kepada masyarakat agar mau berkunjung ke Posbindu (5). Apabila Posbindu terlaksana dengan optimal, faktor resiko PTM dapat dikendalikan dan prevalensi PTM dimasyarakat dapat ditekan. Apabila peran masyarakat (kader) termasuk dunia usaha dan lembaga pendidikan makin luas cakupan kegiatan akan makin besar sehingga hasil yang akan dicapai akan bermakna dan berdampak ungu besar dalam menekan angka kesakitan dan kematian akibat PTM. Upaya ini akan berhasil apabila para kader/pelaksana Posbindu PTM mampu

melakukan advokasi dengan efektif, semua pihak responsif dan melakukan aksi konkrit sesuai peran yang dapat dilakukan (6).

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin didapatkan yaitu (a) Beberapa Posbindu PTM memiliki jumlah kader kurang dari 5 orang. (b) Ada Posbindu PTM yang kadernya sebagian atau seluruhnya belum mendapatkan pelatihan kader Posbindu PTM. (c) Beberapa kader yang sudah dilatih malah berhenti karena berbagai sebab, kemudian digantikan orang baru yang pastinya tidak pernah mendapat pelatihan. (d) Sebagian besar Posbindu tidak memiliki fasilitas alat-alat yang memadai seperti tensimeter digital dan alat ukur lemak tubuh. (e) Kurangnya penghargaan dari berbagai pihak terkait terhadap kader Posbindu PTM. (f) Kurangnya perhatian dalam bentuk kunjungan dari berbagai pihak terkait seperti Camat dan Lurah di Posbindu PTM. Data di atas menunjukkan ada berbagai masalah yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan Posbindu PTM, yaitu kurangnya sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas, kurangnya sarana fasilitas, kurangnya penghargaan dari berbagai pihak terkait dan ketiadaan peranan dari para pemangku kepentingan dalam hal ini peran Camat dan Lurah.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Seseorang bekerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang kemampuan-kemampuannya dan motivasinya berasal dari dirinya sendiri dan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungannya. Kedua faktor tersebut dapat menyatu pada diri seseorang yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Anwar Prabu Mangkunegara (2010) dalam Muslimat (7).

Menurut Gibson (1996) dalam Andriani ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain yaitu faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Kedua adalah faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, pembelajaran dan motivasi. Terakhir yaitu faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan. Ketiga faktor tersebut dapat digolongkan ke dalam faktor intrinsik yaitu faktor dari dalam individu atau organisasi itu sendiri yang mempengaruhi kinerja individu atau kinerja organisasi atau kelompok (8).

Faktor politik, ekonomi dan sosial merupakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja. Faktor politik yaitu hal

yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, bisa diterjemahkan sebagai peranan pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah dan peran instansi terkait lainnya. Peran faktor ekonomi yaitu peran dunia usaha dan peran faktor sosial yaitu antara lain peran lembaga pendidikan dan organisasi profesi. Faktor politik yaitu peran pemerintah daerah dalam hal ini yang bersinggungan langsung dengan Posbindu PTM yaitu Camat dan Lurah adalah berperan dalam mengkoordinasikan hasil kegiatan dan tindak lanjut Posbindu PTM di wilayah kerjanya selaku penanggung jawab wilayah kecamatan dan kelurahan serta melakukan pembinaan dan mendukung kelestarian kegiatan Posbindu PTM (9).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka perlu diteliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader Posbindu PTM yaitu faktor psikologi yang terdiri dari sikap dan motivasi, faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, penghargaan dan desain pekerjaan serta faktor politik yaitu peran serta pemangku kepentingan agar kedepan dapat terselenggaranya Posbindu PTM dengan baik.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasional analitik dengan

pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Posbindu, kantor Camat dan kantor Lurah yang berada di Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan pada bulan Juni-September 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah 95 kader Posbindu PTM, di 19 Posbindu PTM yang sudah terbentuk sejak 1,5 tahun yang lalu di Kota Banjarmasin. Sampel adalah kader Posbindu PTM di Puskesmas Kota Banjarmasin dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 78 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sikap, motivasi, sumber daya, penghargaan, desain pekerjaan, peranan pemangku kepentingan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja kader Posbindu PTM. Instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, motivasi, sumber daya, penghargaan, desain pekerjaan, peran serta pemangku kepentingan dan kinerja kader Posbindu PTM dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariat.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel independen yang lebih erat hubungannya dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel multivariat sebagai berikut:

**Tabel 1. Hubungan Paling Dominan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat Kader Posbindu PTM di Kota Banjarmasin Tahun 2015**

No	Variabel	P Value	OR	95% CI	
				Lower	Upper
1	Sikap	0,000	25,600	4,877	134,373
2	Motivasi	0,000	67,000	9,301	482,620
3	Sumber Daya Manusia	0,258	4,545	0,537	38,481
4	Penghargaan	0,013	10,400	1,233	87,747
5	Desain Pekerjaan	0,000	36,750	6,193	218,065
6	Peranan Pemangku Kepentingan	0,288	2,855	0,553	14,741

*Nagelkerke R Square*. Sikap, Motivasi, SDM, Penghargaan, Desain Pekerjaan, Peran Pemangku Kepentingan\*Kinerja Kader Posbindu PTM =0,900. *Chi-Square* Hitung (39,667) > *Chi-Square* Tabel 12,600 (p = 0,000 < 0,05)

*Nagelkerke R Square*. Sikap, Motivasi, Penghargaan, Desain Pekerjaan\*Kinerja Kader Posbindu PTM=0,891. *Chi-Square* Hitung (37.592) > *Chi-Square* Tabel 9,490 (p = 0,000 < 0,05)

Berdasarkan tabel 1 juga dapat dilihat bahwa hasil  $X^2$  hitung sebesar  $39,667 > X^2$  tabel untuk 6 variabel bebas = 12,600 (Sig 0,000 < 0,05) yang berarti secara simultan sikap, motivasi, sumber daya manusia, penghargaan, desain pekerjaan dan peranan pemerintah daerah berhubungan dengan kinerja kader Posbindu PTM di Posbindu Kota Banjarmasin. Untuk melihat kemampuan

variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat digunakan nilai *Nagelkerke R Square* yang didapatkan sebesar 0,900 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja kader Posbindu PTM sebesar 0,900 atau sebesar 90% dan terdapat 100%-90% = 10% di luar model yang menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 2. Urutan Nilai OR Variabel Bebas Kader Posbindu PTM di Kota Banjarmasin Tahun 2015**

No	Variabel	P Value	OR
1	Motivasi	0,000	67,000
2	Desain pekerjaan	0,000	36,750
3	Sikap	0,000	25,600
4	Penghargaan	0,013	10,400
5	Sumber daya manusia	0,258	4,545
6	Peranan pemangku kepentingan	0,288	2,855

Hasil uji statistik didapatkan *p value* 0,000 yang menunjukkan bahwa persamaan garis regresi secara keseluruhan sudah signifikan. Berdasarkan hasil *fisher exact test* didapatkan variabel yang *p value* > 0,05 yakni variabel sumber daya manusia  $p=0,258$  dan variabel peranan pemangku kepentingan  $p=0,288$  (tabel 1). Sesuai dengan prinsip pemodelan regresi variabel yang *p value* lebih

dari 0,05 dikeluarkan dari model. Tahap selanjutnya mengeluarkan variabel yang *p value*nya paling besar yakni variabel peranan pemangku kepentingan. Hasil OR setelah peranan pemangku kepentingan dikeluarkan dari model ternyata tidak terjadi perubahan dengan demikian peranan pemangku kepentingan dikeluarkan dari model.

**Tabel 3. Perbandingan *Coefficients B* Sebelum dan Sesudah Peranan Pemangku Kepentingan Dikeluarkan dari Model Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat Kader Posbindu PTM di Kota Banjarmasin Tahun 2015**

Variabel	OR Variabel Lengkap	Peranan Sudah Dikeluarkan	Perhitungan	PerubahanOR
Sikap	25,600	25,600	$(25,600)-(25,600)/25,600*100$	0%
Motivasi	67,000	67,000	$(67,000)-(67,000)/67,000*100$	0%
SDM	4,545	4,545	$(4,545)-(4,545)/4,545*100$	0%
Penghargaan	10,400	10,400	$(10,400)-(10,400)/10,400*100$	0%
Desain	36,750	36,750	$(36,750)-(36,750)/36,750*100$	0%
Peranan	2,855	-		

Perhitungan perubahan nilai OR pada masing-masing variabel tidak ditemukan ada perubahan sebelum dan sesudah peranan pemangku kepentingan dikeluarkan dari model.

Selanjutnya nilai OR variabel sumber daya manusia ( $p\ value=0,258$ ) dikeluarkan ternyata ada perubahan OR.

**Tabel 4. Perbandingan *Coefficients B* Sebelum dan Sesudah SDM Dikeluarkan dari Model Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat Kader Posbindu PTM di Kota Banjarmasin Tahun 2015**

Variabel	OR Variabel Lengkap	SDM Sudah Dikeluarkan	Perhitungan	Perubahan OR
Sikap	25,600	25,600	$(25,600)-(25,600)/25,600*100$	0%
Motivasi	67,000	67,000	$(67,000)-(67,000)/67,000*100$	0%
SDM	4,545	-	-	-
Penghargaan	10,400	8,700	$(10,400)-(8,700)/10,400*100$	32,7%
Desain	36,750	36,619	$(36,750)-(36,619)/36,750*100$	0,4%
Peranan	2,855	-	-	-

Hasil perhitungan setelah variabel sumber daya manusia dikeluarkan, ternyata OR pada variabel penghargaan berubah 32,7%

dengan demikian variabel sumber daya manusia tidak jadi dikeluarkan dan tetap dipertahankan dalam model multivariat.

**Tabel 5. Model Akhir Ketika SDM Dikembalikan Ke Dalam Model Multivariat Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat Kader Posbindu PTM di Kota Banjarmasin Tahun 2015**

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup>								
Sikap	30.894	1.723E4	6.481	1	.000	25.600	4.877	134,373
Motivasi	20.881	1.651E4	8.912	1	.000	67.000	9.301	482,620
SumberDaya	.313	1.683	.531	1	.258	4.545	.537	38,481
Penghargaan	33.980	5.477E3	2.750	1	.013	10.400	1.233	87,747
Desain	33.195	4.496E3	4.326	1	.000	36.750	6.193	218,065
Constant	170.460	2.086E4	.066	1	.002	2.000		

a. Variable(s) entered on step 1: Sikap, Motivasi, Sumber Daya, Penghargaan, Desain

Adapun hasil setelah dilakukan analisis regresi logistik berganda, ternyata variabel independen yang masuk model adalah sikap, motivasi, sumber daya manusia, penghargaan dan desain pekerjaan. Variabel yang berhubungan erat dengan kinerja kader posbindu PTM ada empat variabel yakni sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan, sedangkan variabel sumber daya manusia hanya sebagai faktor konfonding dan variabel peranan pemangku kepentingan dikeluarkan dari model multivariat. Hasil analisis didapatkan :

- 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.
- Hasil analisis didapatkan OR dari variabel desain pekerjaan adalah 36, artinya responden yang desain pekerjaannya sesuai berpeluang 36 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang desain pekerjaannya tidak sesuai setelah dikontrol variabel motivasi, sikap, penghargaan, sumber daya manusia dan peranan pemangku kepentingan.
- Hasil analisis didapatkan OR dari variabel sikap adalah 25, artinya responden yang memiliki sikap positif berpeluang 25 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap negatif setelah dikontrol dengan variabel motivasi, desain pekerjaan, penghargaan, sumber daya manusia dan peranan pemangku kepentingan.

- Hasil analisis didapatkan OR dari variabel penghargaan adalah 10, artinya responden yang menganggap mendapat penghargaan berpeluang 10 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang tidak mendapat penghargaan setelah dikontrol variabel motivasi, desain pekerjaan, sikap, sumber daya manusia dan peranan pemangku kepentingan.

Keempat variabel independen (sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan) yang berhubungan dengan kinerja kader Posbindu PTM, maka variabel motivasi yang paling dominan berhubungan dengan kinerja kader Posbindu PTM dengan OR sebesar 67,000 selanjutnya desain pekerjaan dengan OR sebesar 36,750, sikap dengan OR sebesar 25,600 dan penghargaan dengan OR sebesar 10,400. Hal ini mengungkapkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan hubungannya setelah mendapat kontrol dari variabel sikap, SDM, penghargaan, desain pekerjaan dan peranan pemangku kepentingan.

Bila dianalisis lebih jauh dengan melihat hasil variabel yang secara parsial berhubungan dengan kinerja kader Posbindu PTM yakni sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan dilakukan pengujian untuk melihat hubungannya secara simultan tanpa memasukkan variabel yang tidak berhubungan secara parsial didapatkan  $X^2$  hitung sebesar  $37,592 > X^2$  tabel untuk 4 variabel bebas = 9,490 (Sig 0,000 < 0,05) yang berarti secara simultan sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan berhubungan dengan kinerja kader Posbindu PTM di Posbindu Kota Banjarmasin. Hasil *Nagelkerke R Square* yang didapatkan sebesar 0,891 yang menunjukkan bahwa kemampuan sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan secara

bersama-sama dalam menjelaskan kinerja kader Posbindu PTM sebesar 89,1%.

Hasil yang didapatkan dengan menguji seluruh variabel bebas yang secara parsial berhubungan maupun tidak dan hasil pengujian yang hanya menggunakan variabel bebas yang hanya berhubungan secara parsial untuk melihat hubungannya secara simultan terungkap bahwa kedua pengujian secara statistik tersebut sama-sama berhubungan secara simultan, namun ketika variabel yang secara parsial saja diuji hubungannya terlihat ada penurunan persentasi hubungan simultan. Nilai *Nagelkerke R Square* seluruh variabel bebas yang diuji sebesar 90% sedangkan nilai yang hanya menguji variabel yang berhubungan secara parsial sebesar 89,1% yang berarti ada penurunan sebesar 0,9%. Selisih angka antara pengujian seluruh variabel bebas dengan variabel yang hanya berhubungan secara parsial kecil, ini menunjukkan bahwa hasil uji masing-masing kelompok tersebut hampir berimbang.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa 90% kinerja kader Posbindu PTM dapat dijelaskan oleh sikap, motivasi, SDM, penghargaan, desain pekerjaan dan peran serta pemangku kepentingan sedangkan sisanya sebesar 10% kemungkinan dipengaruhi oleh individu sendiri seperti kemampuan dan keterampilan individu, latar belakang dan demografis. Hasil penelitian juga mengungkapkan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan peran serta pemangku kepentingan maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,9%, angka ini relatif kecil, namun jika sumber daya manusia terus diperbaiki dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dan peran serta pemangku kepentingan dalam hal ini peran Camat dan Lurah terus ditingkatkan, maka tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan kinerja kader juga.

Penurunan yang relatif kecil ini menjelaskan bahwa tanpa kehadiran Camat dan Lurah pun di Posbindu PTM, kegiatan Posbindu PTM tetap berlangsung. Namun apabila tokoh masyarakat ini dapat lebih berperan nyata maka akan menambah semangat kader dan dapat lebih meningkatkan kinerja kader.

Upaya merealisasikan misi kesehatan jelas tidak mungkin hanya dibebankan pada sektor kesehatan saja, karena masalah kesehatan adalah merupakan dampak dari semua sektor pembangunan. Masalah kesehatan adalah tanggung jawab bersama setiap individu, masyarakat, pemerintah dan swasta. Pemerintah dalam hal ini Departemen

Kesehatan memang merupakan sektor yang paling depan dalam bertanggung jawab, namun dalam mengimplementasikan kebijakan dan program, intervensi harus bersama-sama dengan sektor lain baik pemerintah maupun swasta (10).

Hasil penelitian mengungkapkan tidak ada hubungan peran pemangku kepentingan dengan kinerja kader Posbindu PTM karena peran pemangku kepentingan dalam penelitian oleh responden dipandang sangat kecil. Sebagian Camat dan Lurah tidak mengetahui keberadaan Posbindu bahkan tidak mengetahui apa itu Posbindu PTM. Sebagian berpendapat dan masih memiliki pemikiran bahwa Posbindu PTM adalah milik instansi kesehatan bukan milik masyarakat, karenanya tidak ada wewenang dan tanggung jawab mereka dalam kegiatan tersebut. Sementara sebagian Camat dan Lurah yang mengerti dan memahami peran mereka dalam kegiatan Posbindu PTM, akan tetapi karena kesibukan sehari-hari sehingga mereka tidak dapat terlibat langsung dalam kegiatan Posbindu dan jarang sekali dapat hadir pada pelaksanaan Posbindu PTM.

Peran pemangku kepentingan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peran pemerintah yaitu peran Camat dan Lurah dalam mengkoordinasikan hasil kegiatan Posbindu PTM; mengkoordinasikan tindak lanjut kegiatan Posbindu PTM dan pembinaan dalam mendukung kelestarian Posbindu PTM (9). Berdasarkan hasil penelitian lebih dari setengah responden menyatakan tidak ada peranan dari pemangku kepentingan, kondisi ini dibuktikan dengan kroscek antara jawaban responden yang menyatakan tidak ada peranan Camat dan Lurah dengan wawancara melalui kuesioner kepada Lurah dan Camat di Kota Banjarmasin yang setengahnya menyatakan tidak mengetahui program Posbindu PTM.

Dalam penelitian ini baik yang memiliki pendidikan terendah sampai tertinggi sama-sama memiliki kinerja baik. Baik kader yang pernah dilatih atau kader yang belum dilatih, kader yang sering diundang mendengarkan ceramah kesehatan atau tidak pernah, sama-sama memiliki kinerja yang baik. Pendidikan yang tidak tinggi, pelatihan yang belum diberikan dan kurangnya pengetahuan tentang kesehatan namun kinerja yang ditampilkan kader Posbindu PTM tetap baik, hal ini disebabkan karena kecenderungan kuatnya dukungan dari masyarakat sekitar melalui tingginya minat dalam menghadiri kegiatan Posbindu PTM. Dukungan dari petugas kesehatan melalui fasilitasi alat-alat Posbindu PTM seperti timbangan analisa lemak tubuh, pengukuran tekanan darah digital dan yang terutama adalah pemeriksaan laboratorium

kimia darah secara gratis (gula darah, kolesterol total, trigliserida dan kadang-kadang asam urat) juga mendorong masyarakat sekitar bersemangat menghadiri kegiatan Posbindu PTM di wilayahnya masing-masing. Semangat dan dorongan masyarakat inilah sebagai salah satu faktor yang meningkatkan semangat kader Posbindu PTM sehingga dapat berkinerja baik.

Suber daya manusia terdiri dari tingkatan pendidikan, pernah atau tidak mengikuti pelatihan kader Posbindu PTM dan keikutsertaan dalam ceramah atau seminar kesehatan. Puspasari A melaporkan adanya perbedaan proporsi kader yang mendapat pelatihan dan kinerjanya dinilai baik dibandingkan dengan kader yang kinerjanya baik tapi tidak mendapat pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin sering kader mengikuti pelatihan akan semakin baik kinerja yang ditunjukkannya. Pelatihan kader dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan kader. Hal ini akan tercapai apabila pelatihan tersebut dilakukan dengan baik. Puspasari A mengemukakan bahwa mutu dari pelatihan kader merupakan faktor penyebab rendahnya pengetahuan dan keterampilan kader dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Oleh karena itu sebaiknya kegiatan pelatihan dilakukan secara rutin dengan jarak yang tidak terlalu lama (11).

Adapun hasil setelah dilakukan analisis regresi logistik berganda, ternyata variabel independen yang masuk model adalah sikap, motivasi, sumber daya manusia, penghargaan dan desain pekerjaan yang berhubungan erat dengan kinerja kader posbindu PTM ada empat variabel yakni sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan, sedangkan variabel sumber daya manusia sebagai factor konfonding. Saat variabel sumber daya manusia dikeluarkan dari model ternyata *coefisien* B pada variabel penghargaan mengalami perubahan 32,7%. Ini menjelaskan bahwa variabel sumber daya mempunyai hubungan yang nyata dengan variabel penghargaan.

Apabila sumber daya manusia berkurang maka diharapkan ada peningkatan dalam memberikan penghargaan. Penghargaan hendaknya diberikan kepada sumber daya manusia dalam hal ini kader Posbindu PTM yang berkinerja baik sehingga lebih meningkatkan semangat bekerja. Kader yang lain akan melihat dan akan memacu kader lain bekerja lebih baik sehingga kinerja meningkat.

Kinerja kader Posbindu PTM akan nyata meningkat apabila penghargaan diberikan kepada sumber daya manusianya. Kader yang mendapatkan penghargaan 10 kali akan berpeluang memiliki kinerja yang lebih baik

dibandingkan dengan kader yang tidak mendapat penghargaan.

Sesuai dengan kerangka teori yang menggabungkan pendapat para ahli yaitu pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2010) dalam Muslimat (2014), pendapat Gibson (1996) dalam Andriani *et al.* (2013), dan Kementerian Kesehatan RI (2012), dijelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari individu, psikologi dan organisasi, faktor ekstrinsik terdiri dari politik, ekonomi, sosial. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa apabila ingin meningkatkan kinerja kader maka yang harus diperhatikan adalah secara berurutan sesuai dengan nilai OR tertinggi yaitu motivasi, desain pekerjaan, sikap, penghargaan dan sumber daya manusia, yang kesemuanya adalah faktor intrinsik. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor politik dalam hal ini peran pemangku kepentingan yaitu Camat dan Lurah kurang memberikan daya ungkit yang besar dalam meningkatkan kinerja kader Posbindu PTM (7,8,12).

Hal ini dapat diambil sebagai pedoman dan pertimbangan dalam menentukan kegiatan apa saja yang menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja kader Posindu PTM, apabila dihubungkan dengan hasil penelitian ini maka faktor intrinsik lah yang lebih diutamakan terutama faktor motivasi, desain pekerjaan, sikap dan penghargaan.

Pendapat Mangkunegara dalam Brahmasari *et al.* (2008) bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja yaitu: (a) Teknik pemenuhan kebutuhan, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (b) Teknik komunikasi persuasif adalah merupakan teknik memotivasi kerja dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Harus ada perhatian yang besar untuk kader Posbindu PTM tentang kebutuhan, minat dan hasratnya tentang kesehatan khususnya tentang deteksi dini faktor resiko PTM (13). Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yang bertugas memfasilitasi hendaknya dalam berbagai kesempatan dapat meningkatkan motivasi kader dengan cara menginformasikan tentang pentingnya menyadari secara dini faktor-faktor resiko PTM yang apabila tidak segera diatasi dapat menyebabkan kesakitan bahkan kematian.

Pelatihan kader Posbindu PTM hendaknya selalu diawali dengan menginformasikan tentang pentingnya tujuan dari pekerjaan seorang kader Posbindu PTM agar muncul minat dan kuatnya hasrat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam pelaksanaan kegiatan Posbindu PTM. Diharapkan kader akan bekerja dengan

motivasi yang lebih tinggi dan merasa puas dengan hasil kerjanya sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kinerja.

Desain pekerjaan Posbindu PTM sudah disusun sedemikian rupa melalui tahapan lima meja sehingga tugas sebagai kader Posbindu dapat dikerjakan dengan efisien dan efektif. Tugas dan tanggung jawab tiap kader sudah tertulis dengan jelas dalam buku panduan yang telah diajarkan kepada kader yang mengikuti pelatihan. Demikian pula dengan urutan kegiatan 5 meja, prosedur kegiatan, langkah-langkah teknis juga telah disosialisasikan. Kegiatan pelatihan dan refreshing kader hendaknya selalu diprogramkan dalam rencana kegiatan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

Sikap merupakan cerminan dari persepsi kader terhadap tugas-tugas yang diembannya. Semakin positif sikap kader maka kader memiliki persepsi yang positif terhadap tugasnya sehingga ia dapat melaksanakannya dengan baik yaitu menyenangkan tugasnya tidak menjauhi dan menghindari. Kondisi ini tentunya akan meningkatkan kinerja kader Posbindu PTM.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar kader Posbindu PTM memiliki sikap positif (85,9%)
2. Sebagian besar kader Posbindu PTM memiliki motivasi tinggi (89,7%)
3. Sebagian besar kader Posbindu PTM adalah sumber daya manusia yang tidak terlatih (66,7%)
4. Sebagian besar kader Posbindu PTM mendapat penghargaan (51,3%)
5. Sebagian besar kader Posbindu PTM memiliki desain pekerjaan yang sesuai (83,3%)
6. Sebagian besar kader Posbindu PTM menilai tidak ada peranan dari pemangku kepentingan (57,7%)
7. Sebagian besar kader Posbindu PTM memiliki kinerja baik (88,5%)
8. Ada hubungan faktor sikap dengan kinerja kader Posbindu PTM.
9. Ada hubungan faktor motivasi dengan kinerja kader Posbindu PTM.
10. Tidak ada hubungan faktor sumber daya manusia dengan kinerja kader Posbindu PTM.
11. Ada hubungan faktor penghargaan dengan kinerja kader Posbindu PTM.
12. Ada hubungan faktor desain pekerjaan dengan kinerja kader Posbindu PTM.
13. Tidak ada hubungan faktor peran pemangku kepentingan dengan kinerja kader Posbindu PTM.
14. Secara simultan 90% kinerja kader Posbindu PTM dipengaruhi oleh sikap, motivasi, penghargaan dan desain pekerjaan sedangkan sumber daya manusia sebagai *counfounding factor*. Variabel motivasi paling dominan berhubungan dengan kinerja, variabel sumber daya manusia mempengaruhi penghargaan sedangkan variabel peran serta pemangku kepentingan paling kecil pengaruhnya dalam menentukan kinerja kader.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan RI. Pedoman Pengembangan Pelayanan Pengendalian Penyakit Tidak Menular di Puskesmas. Kementerian Kesehatan RI. 2012.
2. Kementerian Kesehatan RI. Draf Petunjuk Teknis Surveilans Faktor Resiko Penyakit Tidak Menular Berbasis Posbindu. Kementerian Kesehatan RI. 2013.
3. Kementrian Kesehatan RI. Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Pengendalian Penyakit Tidak Menular di Puskesmas. Kementrian Kesehatan RI. 2012.
4. Nilawati. Pengaruh Karakteristik Kader dan Strategi Revitalisasi Posyandu Terhadap Keaktifan Kader di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2008. Medan. 2008.
5. Sepriliyana N, Sari EW. Hubungan Pengetahuan Dengan Sikap Lansia Mengenai Posbindu di RW 07 Desa Kertawangi Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat Tahun 2011. *Jurnal Kesehatan Kartika*. 2011; 2(1): 43-9.
6. Kementerian Kesehatan RI. Buku Monitoring Faktor Resiko Penyakit Tidak Menular. Kementerian Kesehatan RI. 2013.
7. Muslimat M. Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Apriyanti Mulya di kota Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. 2014.
8. Andriani K, Bisri RS, Maryam S. Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Penerapan Program Keluarga Sadar Gizi di Kabupaten Sukoharjo. *Manajemen Bisnis Syariah*, No 01/ Thn VII/ .Agustus 2012- Januari 2013. Sukoharjo. 2013
9. Kementrian Kesehatan RI. Buku Pintar Kader Penyelenggaraan Posbindu Penyakit Tidak Menular. Kementrian Kesehatan RI. .2013.



10. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT Rineka Cipta; 2010.
11. Puspasari A. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu di kota Sabang Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Skripsi. Bogor: Jurusan Gizi Masyarakat dan Sumber daya Keluarga. Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor; 2002.
12. Kementerian Kesehatan RI. (2012) Buku Perlengkapan Advokasi Penyakit Tidak Menular. Kementerian Kesehatan RI. 2012.
13. Brahmasari A, Suprayetno A. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 2008; 19(2): 124-35.

