SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 3, No. 4, October 2020

PENGARUH MOTIVASI DAN UPAYA PENCEGAHAN TERHADAP KINERJA KADER KESEHATAN

Rendi Salam
Universitas Pamulang, Banten
rendisalam12@gmail.com

Submitted: 24th April 2020/ **Edited**: 02nd August 2020/ **Issued**: 01st October 2020
Cited on: Salam, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN UPAYA PENCEGAHAN TERHADAP KINERJA KADER KESEHATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 3*(4), 381-390.
DOI: 10.5281/zenodo.4129197
https://doi.org/10.5281/zenodo.4129197

ABSTRACT

Dengue cases always occur in every year. This requires the people involved to improve their performance, including the health cadres. This study aims to analyze the effect of motivation and prevention efforts on the performance of health cadres. Design research conducted in the preparation of this is associative quantitative. The research data were obtained from the statement of health cadres in Pamulang Health Center, which amounted to 50 people. The analysis technique uses regression with several other analyzes needed. Research facts show that motivation is the most dominant variable in influencing employee performance, then effort. This confirms, if the performance of health cadres is very dependent on morale.

Keywords: Motivation, Prevention, Performance

PENDAHULUAN

Di Wilayah kerja Puskesmas Pamulang didapatkan angka kejadian penyakit DBD pada tahun 2017 sebanyak 20 kasus, Pada tahun 2018 angka kejadian DBD meningkat tajam sudah mencapai 81 kasus. Angka kejadian ini hanya terbatas yang diketahui dan yang datang berobat ke Puskesmas. Data yang tidak terlaporkan oleh Klinik-klinik Swasta, Rumah Sakit dan lain-lain belum termasuk di dalamnya. Oleh karena itu perlu ditindak lanjuti dengan manajemen yang baik, sehingga angka penderita DBD dapat dikurangi atau ditekan.

Upaya pengendalian penyakit DBD yang telah dilakukan di Puskesmas Pamulang sampai saat ini adalah :

1. Penyuluhan kepada masyarakat melalui konsep bina wilayah dan melalui penyuluhan perorangan.

2. Pelatihan kader sebagai pelaksana di lapangan terutama pada saat pemeriksaan jentik beerkala (PJB).
3. Advokasi terhadap lintas sektoral untuk pelaksanaan jumat bersih PSN (Pemberantasan Sarang Nyamuk)
4. Pelatihan tenaga Surveilans oleh Dinas Kesehatan.
5. Penanganan kasus DBD yang datang berobat ke Puskesmas
6. Merujuk ke Rumah Sakit pada pasien DBD yang tidak tertangani di Puskesmas.
7. Melaporkan setiap minggu kasus-kasus DBD dan penyakit lainnya ke Dinas Kesehatan.

Penanganan dan upaya pencegahan penyakit DBD bukanlah hal yang mudah. Membutuhkan proses pengidentifikasian yang detil dan hati-hati karena pada awal perjalanan penyakit gejala dan tandanya tidak spesifik, sehingga sulit dibedakan dengan penyakit infeksi lainnya. Hal ini tentunya membutuhkan penanganan yang serius dan profesional dari pihak terkait dalam hal ini adalah para tenaga medis dan non medis Puskesmas Pamulang khususnya para kader kesehatan yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat.

Kader kesehatan merupakan perangkat non-struktural puskesmas yang fungsinya membantu tenaga medis puskesmas untuk memantau kesehatan masyarakat sekitar, memberikan pengetahuan terkait kesehatan dan melaporkan hal-hal terkait dengan kesehatan masyarakat, biasanya kader kesehatan direkrut dari masyarakat sekitar (Ibu rumah tangga, PKK). Kader kesehatan itu sendiri didefinisikan oleh Dinas Kesehatan (2011:4);

> "Kader kesehatan adalah masyarakat yang mau bekerja dengan sukarela membantu petugas kesehatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan tidak memandang profesinya, diprioritaskan yang berdomisili di wilayah setempat atau yang mengenal karakteristik wilayah tersebut dan sudah mendapatkan SK dari pemerintah daerah setempat".

Penjelasan di atas mengisyaratkan pentingnya para kader kesehatan selaku sumber daya manusia puskesmas memiliki kualitas, dengan kata lain memiliki kinerja yang tinggi dalam upaya membantu pencegahan penyakit DBD. Karena dalam prakteknya upaya pencegahan penyakit pada masyarakat bukanlah pekerjaan yang sangat mudah dan dapat dipandang sebelah mata. Hal ini terlihat pada beberapa kendala yang terjadi di lapangan:

1. Masih terbatasnya ketersediaan kader kesehatan yakni satu berbanding 20 KK yang harus ditangani oleh masing-masing para kader kesehatan, ditambah para kader kesehatan sendiri merupakan masyarakat sekitar yang juga memiliki kesibukan lain, sehingga dalam penanganan DBD masih kurang maksimal.
2. Para kader kesehatan mayoritas adalah ibu rumah tangga, maka dalam pemberian pelatihan dari pihak Puskesmas harus disesuaikan dengan pemahaman para kader. Perlu dilakukan perlahan-lahan agar apa yang disampaikan dapat dipahami oleh para kader dengan baik, sehingga pada saat dilakukan penyuluhan oleh para kader kesehatan kepada masyarakat dapat tersampaikan dengan baik.
3. Para kader kesehatan masih merasa kesulitan memberikan penyuluhan terkait kebersihan lingkungan kepada masyarakat. Mengingat masih banyak perilaku masyarakat sekitar yang belum menyadari penuh akan akan makna kebersihan dalam menghindari penyakit DBD.
4. Pemegang program DBD di Puskesmas Pamulang sangat minim sehingga dalam memberikan pelatihan dan penyuluhan kepada para kader kesehatan tidak maksimal.

Penjelasan permasalahan di atas, mengindikasikan pentinya para kader kesehatan meningkatkan pengetahuan, kemampuan komunikasi yang baik, ketelatenan, kesabaran dan rasa kepedulian terhadap lingkungan, agar pada saat berinteraksi dengan masyarakat mengenai pengetahuan DBD masyarakat mengerti dan peduli akan upaya pencegahan penyakit DBD. Pada akhirnya harapan bangsa yang menjamin akan kesehatan masyarakat dapat terwujud, minimal masyarakat sudah terhindar dari penyakit DBD. Berbagai kemampuan di atas, disebut sebagai rangkaian kinerja para kader yang harus dimiliki.

LANDASAN TEORI

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan

yang diinginkan. Menurut Dessler dalam Sagita, dkk. (2018) ada 6 dimensi yang dapat digunakan untuk membangun kinerja yang baik, di antaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen.

"Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang". (Sunyoto, 2012:12). Motivasi merupakan intensitas seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Indikator motivasi mengacu pendapat Mc.Clelland dalam Husein (2008: 39), di antaranya kebutuhan akan prestasi (*Need of Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need of Power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*Need of affiliate).*

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Zhang, et al. (2019) dan Buil, et al. (2019) terhadap beberapa subjek penelitian beberapa perusahaan, hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki motivasi. Motivasi kerja juga dapat menjadi alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang. Penelitian Ciobanu, et al. (2019), menunjukkan motivasi seseorang pada proses seleksi karyawan dengan serangkaian uji motivasi untuk bekerja.

Pengertian upaya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) diartikan sebagai "usaha / ikhtiar seseorang untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, dan mencari jalan keluar demi tercapainya suatu tujuan". Sedangkan "pencegahan adalah proses, cara ataun tindakan pencegahan terhadap sesuatu yang dapat menimbulkan komplikasi / resiko". Cressey dalam Widilestariningtyas (2012) mengungkapkan pencegahan adalah penekanan akan gejala yang dianggap menimbulkan masalah sebelum kesempatan terjadinya masalah lebih besar. Artinya upaya pencegahan menitik beratkan pada upaya atau tindakang awal akan terjadinya suatu kesalahan yang akan terjadi dikemudian hari. Lebih dari pada itu, upaya pencegahan dapat menjadi tolak ukur sebuah upaya yang dilakukan dengan sadar secara maksimal. Kementerian Kesehatan (2011:12) menetapkan 5 strategi pokok sebagai kebijakan dalam upaya

pencegahan penyakit DBD yaitu pemberdayaan masyarakat, peningkatan kemitraan berwawasan bebas dari penyakit dbd, peningkatan profesionalisme pengelola program, desentralisasi, dan pembangunan berwawasan kesehatan lingkungan.

Penelitian Afrian, dkk. (2016) membuktikan tentang pentingnya perilkau terhadap pencegahan penyakit DBD. Hasil penelitiannya menunjukan seseorang yang memiliki perilaku mau bertindak untuk mencegah terjadinya penyakit DBD menunjukan perilaku preventif dan peka. Perilkau upaya dalam pencegahan dapat lahir jika memiliki pengetahuan yang cukup terkait DBD dan rasa keingina tahuan dalam mennggulangi penyakit DBD.

Upaya pencegahan kaitannya dengan kinerja para kader kesehatan Puskesmas Pamulang adalah berbagai usaha para kader dalam memberikan pemahaman secara umum akan bahaya penyakit DBD yang dapat berimplikasi patal terhadap kesehtan. Melihat baiknya upaya dan kerjanya para kader inilah yang secara tidak sadar menunjukan kinerja yang baik dalam melaksankan tugasnya sebagai kader kesehtan dalam memberantas penyakit DBD. Rasa peduli dan empati menjadi salah satu tolah ukur para kader kesehatan untuk melihat seberapa besar upayanya untuk menaggulangi penyakit DBD bersama masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang baik akan terjadi jika dilakukan dengan cara yang benar, dalam hal ini menggunakan metode riset, berikut di bawah ini tahapan-tahap yang dilakukan:

1. Konsep penelitian merujuk pada konsep kuantitatif
2. Pembuktian analisis menggunakan analisis regresi
3. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner
4. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana
5. Populasi penelitian adalah kader kesehatan Puskesmas Pamulang
6. Unit analisis berjumlah 50 orang
7. Teknis pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan memberikan kuesioner
8. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, pengujian kualitas data (validitas dan reliabiltias), uji persyaratan regresi, uji hipotesis, uji korelasi, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Analisis

Model	Koefisien	thitung	Signifikasi
(Constant)	.458	3.166	.002
Motivasi	.613	15.306	.000
Upaya Pencegahan	.404	13.596	.000

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dikatakan:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

   motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,613. Hasil analisis di atas memiliki penjelasan bahawa kinerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki motivasi tinggi terbukti dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki motivasi lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan, orang yang memiliki motivasi tinggi rasa ingin tahu dan keinginan untuk bekerja dengan baik sangat bagus sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

   Penelitian Moustafa dan Miller pada tahun 2003, menunjukkan motivasi seseorang pada proses seleksi karyawan dengan serangkaian uji motivasi untuk bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes motivasi yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang baru dari pelatihan yang dilakukan (Sarter & Phillips, 2018;).

   Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja seseorang dalam bekerja, dengan rasa keinginan yang kuat dan semangat kerja yang tinggi memungkinkan seseorang dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tempat ia bekerja (Lorincová, et al.,2019; Saengchai, et al., 2019; Linge & Sikalieh, 2019).

2. Pengaruh upaya pencegahan terhadap kinerja

   Upaya pencegahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,404. Penjelasan analisis di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifa (2019) memberikan hasil bahwa pengetahuan,

sikap dan perilaku memiliki pengaruh positif terhadap upaya pencegahan. Implikasinya, dengan seseorang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bahaya penyakit DBD maka akan melahirkan sikap positif dan respon yang tanggap terhadap penyakit DBD, pada akhirnya akan lahir upaya pencegahan terhadap penyakit tersebut.

Upaya pencegahan kaitannya dengan kinerja para kader kesehatan Puskesmas Pamulang adalah berbagai usaha para kader dalam memberikan pemahaman secara umum akan bahaya penyakit DBD yang dapat berimplikasi patal terhadap kesehtan. Melihat baiknya upaya dan kerjanya para kader inilah yang secara tidak sadar menunjukan kinerja yang baik dalam melaksankan tugasnya sebagai kader kesehtan dalam memberantas penyakit DBD. Rasa peduli dan empati menjadi salah satu tolah ukur para kader kesehatan untuk melihat seberapa besar upayanya untuk menaggulangi penyakit DBD bersama masyarakat.

Hasil analisis dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan upaya pencegahan penyakit DBD dapat bekerja lebih tenang, mampu menyelesaikan masalah dengan bijak, bekerja dengan teliti dan sabar maka akan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Seiring dengan proses yang baik maka seorang kader kesehatan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik sebagaimana yang diharapkan oleh puskesmas.

3. Pengaruh motivasi dan upaya pencegahan terhadap kinerja

Hasil analisis didapat nilai F_{hitung} adalah 1880.492 dan nilai signifikansi sebesar Sig. 0.000 < 0.05. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja dan upaya pencegahan secara simultan terhadap kinerja kader kesehatan. Dengan demikian, model regresi di atas baik secara teoritis.

Analisis di atas memiliki arti bahwa seseorang yang memiliki kinerja baik, diikuti oleh meningkatnya motivasi kerja dan upaya pencegahan penyakit DBD. Semakin baik faktor kedua tersebut akan semakin baik pula kinerja seseorang, namun sebaliknya jika kedua faktor tersebut menurun maka kinerja pun menurun.

Hasil dan penjelasan di atas, diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Afifa (2019) dan Putro (2018) memberikan hasil bahwa pengetahuan, sikap dan perilaku memiliki pengaruh positif terhadap upaya pencegahan. Implikasinya,

dengan seseorang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bahaya penyakit DBD maka akan melahirkan sikap positif dan respon yang tanggap terhadap penyakit DBD, pada akhirnya akan lahir upaya pencegahan terhadap penyakit tersebut. Perilaku di atas dalam dunia kerja disebut sebagai kinerja, semakin baik tindakan para kader kesehatan dalam mengupayakan penceganan penyakit DBD di masyarakat, maka menunjuikan semakin baiknya kinerja kader tersebut.

Jelaslah, betapa pentingnya keseimbangan yang baik antara motivasi kerja dan upaya pencegahan bagi kader kesehatan untuk menilai kinerjanya sebagai tenaga kesehatan masyarakat. Orang yang memiliki motivasi kerja yang baik tanpa ditunjang dengan keinginan bertindak (Upaya) kemudian diaplikasikan dalam tindakan nyata yang baik pula, maka tidak lah seorang kader kesehatan dapat dikatakan berkinerja baik. Namun jika seorang kader kesehtan tersebut bekerja dengan motivasi yang tinggi dan tindakan nyatanya dalam upaya pencegahan penyakit DBD maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang bagus serta melahirkan rasa senang terhadap pekerjaan dan rasa kepedulian dan loyalitas yang tinggi terhadap masyarakat (Pratiwi & Himam, 2014; Margaretha, & Natalia, 2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki kemungkinan sebesar 0,613 dalam menjelaskan kinerja kader kesehatan. Temuan ini mempertegas karakteristik kerja kader kesehatan didasari oleh rasa semangat.
2. Upaya pencegahan memiliki kemungkinan sebesar 0,404 dalam mempengaruhi kinerja kader kesehatan. Artinya, kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas memiliki kemungkinan yang baik dalam meningkatkan kinerja para kader kesehatan.
3. Model persamaan simultan menunjukkan hal yang luar biasa, jika motivasi dan upaya pencegahan bersinergi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 96%. Temuan ini memperjelas apa yang harus dimiliki oleh para kader kesehatan

Puskesmas Pamulang dalam bekerja, yakni memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki upaya yang tinggi dalam melakukan tindakan pencegahan.

DAFTAR PUSTAKA

Afifa, I. (2019). Kinerja Kader dalam Pencegahan Stunting: Peran Lama Kerja sebagai Kader, Pengetahuan dan Motivasi. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, *30*(4), 336-341.

Afrian, N., Widayati, D., & Setyorini, D. (2016). Pengembangan Model Motivasi Jumanior (Juru Pemantau Jentik Junior) Dalam Perilaku PSN (Pemberantasan Sarang Nyamuk) Aedes Aegepty Berbasis Integrasi Model Lawrance Green Dan Mc. Clelleand. *Journal of Health Sciences*, *9*(2).

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, *77*, 64-75.

Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An integrated psycho-sociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, *10*, 36.

Husein, U. (2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Pertama.

Linge, T. K., & Sikalieh, D. (2019). Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, *8*(6), 01-07.

Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, *11*(13), 3509.

Margaretha, M., & NATALIA, N. (2012). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *2*(2).

Moustafa, K. S., & Miller, T. R. (2003). Too intelligent for the job? The validity of upper-limit cognitive ability test scores in selection. *SAM Advanced Management Journal*, *68*(2), 4.

Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, *13*(1), 42-49.

Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *18*(2), 116-125.

Saengchai, S., Siriattakul, P., & Jermsittiparsert, K. (2019). Exploring the link between HRPractices, Employee Motivation, Employee Empowerment and Employee Performance in Engineering Firms of Indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *23*(4).

Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo WS, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI

KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *57*(1), 73-82.

Sarter, M., & Phillips, K. B. (2018). The neuroscience of cognitive-motivational styles: Sign-and goal-trackers as animal models. *Behavioral neuroscience*, *132*(1), 1.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru, Jakarta.

Widilestariningtyas, O. (2012). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, dan Good Government Governance Terhadap Pencegahan Fraud dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Indonesian Journal of Economics and Business*, *2*(2).

Zhang, X., Liao, H., Li, N., & Colbert, A. (2019). Playing It Safe for My Family: Exploring the Dual Effects of Family Motivation on Employee Productivity and Creativity. *Academy of Management Journal*, (ja).