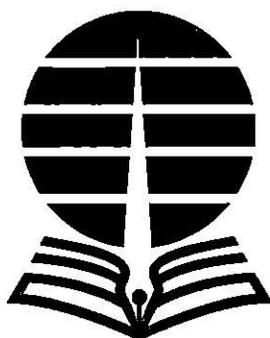


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KERJA  
KADER POSYANDU DI PUSKESMAS GAJAH MADA  
KECAMATAN TEMBILAHAN**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Disusun Oleh :**

**IRDAWATI**

**NIM. 500630963**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, MOTIVATION AND LEADERSHIP ON WORK'S BEHAVIOR OF THE POSYANDU CADRE IN PUSKESMAS GAJAH MADA KECAMATAN TEMBILAHAN**

Irdawati  
[irdaiid@gmail.com](mailto:irdaiid@gmail.com)

Postgraduate Program  
Open University of Indonesia

*The success of the posyandu to reach the goal is strongly influenced by the activity/working behavior of posyandu cadres. In Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan, there are still many posyandu cadres who behave inactive. The purpose of this research was to analyze the influence of knowledge, motivation, and leadership on work's behavior of Posyandu cadre in Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan either partially or simultaneously. The population that became the object of this research are all posyandu cadres in the work area of Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan are 115 cadres. The sampling technique uses saturated or census sampling. This research is quantitative research with survey research method. The instrument used for data collection are questionnaires, using multiple linear regression analysis. The result of research get the value of t of knowledge is 3,443 with significant level 0,001, t value of motivation is 2,147 with significant level 0,034, t value of leadership is 6,097 with level of significant 0,000. The result of statistical calculation shows that t value is bigger than t table so, it concluded that partially the variable of knowledge, motivation and leadership have significant influence to the work's behavior of Posyandu cadre in Puskesmas Gajah Mada kecamatan Tembilahan. Then, the value of F arithmetic is 34.963 with a significant level of 0.000. The results of statistical calculations showed the value of F bigger than F table so it concluded that simultaneously the variables of knowledge, motivation and leadership have a significant influence on the work's behavior of Posyandu cadre in Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.*

**Keywords:** *knowledge, motivation, leadership, work's behavior of posyandu cadre*

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PERILAKU KERJA KADER POSYANDU DI PUSKESMAS GAJAH MADA KECAMATAN TEMBILAHAN

Irdawati  
[irdaiid@gmail.com](mailto:irdaiid@gmail.com)

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka Indonesia

Keberhasilan posyandu mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh keaktifan/perilaku kerja para kader posyandu. Di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan, masih terdapat banyak kader posyandu yang berperilaku tidak aktif. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah semua kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan sebanyak 115 orang kader posyandu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data berupa kuesioner, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  pengetahuan 3,443 dengan level signifikansi 0,001, nilai  $t_{hitung}$  motivasi 2,147 dengan level signifikansi 0,034, nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan 6,097 dengan level signifikansi 0,000. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  34,963 dengan level signifikansi 0,000.  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.

Kata kunci: pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, perilaku kerja kader posyandu

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 30 Desember 2017  
Yang menyatakan



Irdawati

NIM. 500630963

**LEMBAR PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan

Penyusun TAPM : Irdawati  
 NIM : 500630963  
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Hari/Tanggal : Sabtu/20 Januari 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

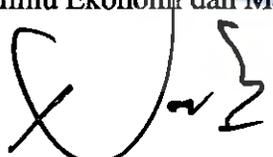
  
 Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M  
 NIP.19690313 200501 1 001

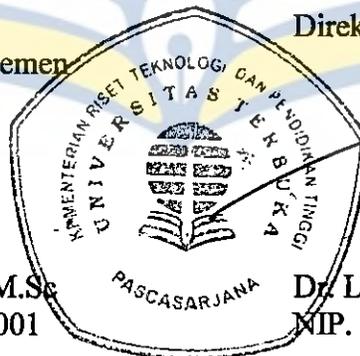
  
 Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec  
 NIP. 19711119 200501 1 004

Mengetahui:

Ketua Bidang  
Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

  
 Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc  
 NIP.19781111 200501 1 001

  
 Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si  
 NIP. 19581215 198601 1 009


**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PENGESAHAN**

Nama : Irdawati  
NIM : 500630963  
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul TAPM : Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/20 Januari 2018  
Waktu : 14.30 – 16.00

Dan dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Djahrudin, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Ir. Chairy, S.E., M.M

Pembimbing I : Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec

Pembimbing II : Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan”. TAPM ini merupakan satu syarat yang peneliti penuhi dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka dengan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian TAPM ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Drs. Djahrudin, M. Si selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Pekanbaru.
4. Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec selaku Pembimbing I dan Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesempatan kepada peneliti untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen UPBJJ Universitas Terbuka Pekanbaru.
6. Bapak dan Ibu Pengelola UPBJJ Universitas Terbuka Pekanbaru dan Pokjar Tembilahan.
7. H. Zainal Arifin, SKM, M.Kes selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.
8. Subowo Radianto, SKM, M.Kes selaku Kepala Puskesmas Gajah Mada Kabupaten Indragiri Hilir.
9. Ibu, ayah (alm), suami dan anak tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tiada terhingga.
10. Rekan-rekan dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian TAPM ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan TAPM ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti sangat berharap kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak guna lebih menyempurnakan lagi penelitian yang akan datang.

Akhirnya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya pada kita semua. Aamiin.

Pekanbaru, Desember 2017

Penyusun,

Irdawati  
NIM. 500630963

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Irdawati  
NIM : 500630963  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Riwayat Pendidikan : Lulus SD 008 di Enok pada tahun 1993  
Lulus SLTP 01 di Enok pada tahun 1996  
Lulus SMU 02 di Tembilahan pada tahun 1999  
Lulus DIII Keperawatan di Tanjungpinang pada tahun  
2002  
Lulus S1 Kesehatan Masyarakat di Pekanbaru pada  
tahun 2010

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2002 s/d sekarang di Dinas Kesehatan Kabupaten  
Indragiri Hilir

Pekanbaru

Irdawati

NIM. 500630963

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Plagiat .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xiii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	12
1. Posyandu .....	12
2. Kader .....	18
3. Keaktifan Kader .....	21
4. Perilaku .....	23
5. Perilaku Kerja .....	26
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku .....	27
7. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja ...	30
8. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja .....	34
9. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja .....	47
B. Penelitian Terdahulu .....	53

C. Kerangka Pemikiran .....	54
D. Operasionalisasi Variabel .....	55
E. Hipotesis .....	57
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
A. Desain Penelitian .....	59
1. Metode Penelitian .....	59
2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	60
B. Populasi dan Sampel .....	60
C. Instrumen Penelitian .....	60
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	61
E. Metode Analisis Data .....	62
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	62
2. Uji Asumsi Klasik .....	63
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
4. Korelasi dalam Regresi Linear Berganda .....	69
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	71
1. Gambaran Umum Penelitian .....	71
2. Karakteristik Responden .....	72
B. Hasil .....	78
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	78
2. Uji Asumsi Klasik .....	86
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	92
4. Korelasi dalam regresi Linear Berganda .....	97
C. Pembahasan .....	98
1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu .....	98
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu .....	102
3. Pengaruh Kepemimpinan dengan Perilaku Kerja	107

	Kader Posyandu .....	
4.	Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Kepemimpinan secara Bersama-sama Terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu .....	111
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	113
	B. Saran .....	113
	Daftar Pustaka	
	Lampiran	



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Distribusi Tingkat Kemandirian Posyandu di Provinsi Riau Tahun 2016 .....	4
Tabel 1.2	Distribusi Kader Posyandu di Kabupaten Indragiri Hilir .....	5
Tabel 1.3	Distribusi Kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada .....	6
Tabel 1.4	Distribusi Keaktifan Kader Posyandu di Desa Sungai Perak Kecamatan Tembilahan Bulan Oktober 2017 .....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	53
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel .....	55
Tabel 3.1	Pedoman Pengambilan Keputusan Koefisien Korelasi .....	69
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	72
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Sebagai Kader .....	75
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	76
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Pengetahuan Kader Posyandu ....	79
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Pengetahuan Kader Posyandu .	80
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kader Posyandu .....	80
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kader Posyandu .....	81
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Motivasi Kader Posyandu .....	81
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kader Posyandu .....	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kader Posyandu .	83
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kader Posyandu .....	83

Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kader Posyandu .	84
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kader Posyandu .....	85
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Kader Posyandu ..	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Kerja Kader Posyandu	86
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas .....	86
Tabel 4.17	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	92
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi secara Parsial ( <i>Coefficients</i> ) ...	92
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi secara Simultan .....	96
Tabel 4.20	Hasil uji Koefisien Korelasi .....	97



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	55
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	87
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	88
Gambar 4.3 Hasil uji Normalitas Variabel Pengetahuan .....	89
Gambar 4.4 Hasil uji Normalitas Variabel Motivasi .....	90
Gambar 4.5 Hasil uji Normalitas Variabel Kepemimpinan .....	90
Gambar 4.6 Hasil uji Normalitas <i>Probability Plots</i> .....	91



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada hakekatnya pembangunan kesehatan merupakan suatu upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang produktif secara sosial dan ekonomis. Upaya lintas program dan lintas sektor sangat menentukan keberhasilan pembangunan kesehatan.

Sejalan dengan perkembangan paradigma pembangunan, Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019 dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) Tahun 2015-2019, sasaran yang ingin dicapai adalah meningkatkan derajat kesehatan dan status gizi masyarakat melalui upaya kesehatan dan pemberdayaan masyarakat yang didukung dengan perlindungan finansial dan pemeratan pelayanan kesehatan. Salah satu bentuk upaya pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan adalah menumbuh kembangkan Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang salah satunya adalah Pos Pelayanan Terpadu.

Pos Pelayanan Terpadu atau disingkat Posyandu, merupakan lembaga kemasyarakatan yang tumbuh dan berkembang melalui prinsip dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar.

Upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan mengoptimalkan potensi tumbuh kembang anak dapat dilaksanakan secara merata, apabila sistem pelayanan kesehatan yang berbasis masyarakat seperti posyandu dapat dilakukan secara efektif dan efisien serta dapat menjangkau semua sasaran yang membutuhkan layanan tumbuh kembang anak, ibu hamil, ibu menyusui dan ibu nifas.

Posyandu sebagai perwujudan dari peran serta masyarakat tidak serta merta hadir dan bergerak dengan sendirinya. Untuk memfasilitasi pelaksanaan berbagai kegiatan kesehatan masyarakat di Posyandu, peran dan dukungan pemerintah melalui Puskesmas dan Kelompok Kerja Operasional (Pokjanal) Posyandu sangat penting. Peningkatan kapasitas Posyandu pada skala desa/kelurahan akan mendukung percepatan pengembangan Desa dan Kelurahan Siaga Aktif, yang merupakan salah satu target kinerja yang ingin dicapai dalam proses pemberdayaan masyarakat untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dukungan pemerintah terhadap keberadaan dan kesinambungan Posyandu terus diupayakan. Berbagai kebijakan telah dibuat, bermacam kegiatan

telah dilaksanakan agar Posyandu tetap eksis dan menjadi gerbang depan pemberdayaan masyarakat.

Posyandu merupakan sarana penting membangun masyarakat dalam upaya pencapaian keluarga sadar gizi, membantu penurunan angka kematian bayi dan kelahiran, serta mempercepat penerimaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Program kerja Posyandu meliputi kegiatan pemantauan pertumbuhan yang diintegrasikan dengan pelayanan seperti imunisasi, penanggulangan diare, pelayanan kesehatan ibu dan anak, pelayanan kontrasepsi, hingga penyuluhan dan konseling (Kemenkes RI, 2013).

Dalam pelaksanaannya, Posyandu digerakkan oleh kader terpilih yang berasal dari wilayah sendiri yang terlatih dan terampil untuk melaksanakan kegiatan rutin pada hari buka posyandu maupun diluar hari buka Posyandu. Kader merupakan penggerak utama kelancaran pelaksanaan kegiatan di Posyandu. Sebagai aset utama, kader harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Posyandu. Berhasil tidaknya Posyandu mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh keaktifan/perilaku kerja para kader Posyandu.

Perkembangan Posyandu sangat menggembirakan jika dilihat secara kuantitas, yang mana disetiap desa ditemukan sekitar 3-4 Posyandu. Pada tahun 2009 berjumlah 267.000 Posyandu dan sampai dengan tahun 2014 jumlah Posyandu meningkat, yaitu sebanyak 289.635 Posyandu yang tersebar di lebih dari 70 ribu desa di seluruh Indonesia. Namun bila

ditinjau dari aspek kualitas, masih ditemukan banyak masalah antara lain kelengkapan sarana, keaktifan dan keterampilan kader yang belum memadai (Pusdatin Kemenkes RI, 2015).

Tingkat kemandirian Posyandu Provinsi Riau Tahun 2016 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1 Distribusi Tingkat Kemandirian Posyandu di Provinsi Riau  
Tahun 2016**

No	Tingkat Kemandirian Posyandu	Provinsi Riau		Kabupaten Indragiri Hilir		Puskesmas Gajah Mada	
		Jumlah Posyandu	Persentase (%)	Jumlah Posyandu	Persentase (%)	Jumlah Posyandu	Persentase (%)
1	Pratama	558	10,45%	169	28,55%	0	0,00%
2	Madya	1.951	36,53%	187	31,59%	11	47,83%
3	Purnama	2.017	37,76%	176	29,73%	12	52,17%
4	Mandiri	815	15,26%	60	10,14%	0	0,00%
	Jumlah	5.341	100,00%	592	100,00%	23	100,00%

Sumber: Profil Kesehatan Provinsi Riau Tahun 2016, Profil Puskesmas Gajah Mada Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa posyandu yang terbanyak di Provinsi Riau adalah Posyandu dengan tingkat kemandirian purnama yaitu sebanyak 2.017 Posyandu (37,76%). Di Kabupaten Indragiri Hilir, Posyandu terbanyak berada pada tingkat kemandirian madya yaitu sebanyak 187 Posyandu (31,59%). Sedangkan di Puskesmas Gajah Mada Posyandu terbanyak berada pada tingkat kemandirian purnama yaitu sebanyak 12 Posyandu (52,17%), diikuti oleh Posyandu madya sebanyak

11 Posyandu (48,83%), dan belum ada Posyandu yang berada pada tingkat kemandirian mandiri.

Berdasarkan Rekapitulasi Laporan tentang Penimbangan Balita F/III/Gizi Puskesmas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, dapat diketahui distribusi kader Posyandu se-Kabupaten Indragiri Hilir sebagaimana Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2 Distribusi Kader Posyandu di Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Tahun	Jumlah Posyandu	Jumlah Kader Tercatat	Jumlah Kader Aktif
1	2015	558	3.033 orang	2.451 orang
2	2016	592	3.059 orang	2.559 orang

Sumber: Data Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pada tahun 2015 jumlah Posyandu yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir adalah 558 Posyandu dengan jumlah kader tercatat 3.033 orang, dan yang aktif dalam kegiatan Posyandu adalah 2.451 orang (80,81%). Pada tahun 2016 terdapat 592 Posyandu dengan jumlah kader tercatat 3.059 orang, dan jumlah kader aktif dalam kegiatan Posyandu adalah 2.559 orang (84,37%). Dari data ini dapat dilihat bahwa terjadi kesenjangan antara jumlah kader Posyandu tercatat dengan jumlah kader Posyandu yang aktif di Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan Laporan tentang Penimbangan Balita F/III/Gizi Puskesmas Gajah Mada, dapat diketahui distribusi kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Tahun 2016 sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Distribusi Kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada**

No	Tahun	Jumlah Posyandu	Jumlah Kader Tercatat	Jumlah Kader Aktif
1	2015	23	115 orang	80 orang
2	2016	23	115 orang	80 orang

Sumber: Data Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa pada tahun 2015 jumlah Posyandu yang ada di Puskesmas Gajah Mada adalah 23 Posyandu dengan jumlah kader tercatat 115 orang, dan yang aktif dalam kegiatan Posyandu adalah 80 orang (69,57%). Pada tahun 2016 terdapat 23 Posyandu dengan jumlah kader tercatat 115 orang, dan jumlah kader aktif dalam kegiatan Posyandu adalah 115 orang (69,57%). Dari data ini dapat dilihat bahwa terjadi kesenjangan antara jumlah kader tercatat dengan jumlah kader aktif, serta tidak terjadi peningkatan keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan selama dua tahun terakhir.

Dari pengamatan dilapangan terhadap pelaksanaan kegiatan beberapa Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan pada Bulan Oktober 2017, didapat data keaktifan kader sebagai berikut.

**Tabel 1.4 Distribusi Keaktifan Kader Posyandu di Desa Sungai Perak  
Kecamatan Tembilihan Bulan Oktober 2017**

No	Nama Posyandu	Jumlah Kader Tercatat	Jumlah Kader Aktif	Persentase Kader Aktif (%)
1	Pinang Raya	5 orang	3 orang	60,00%
2	Karya Tani	5 orang	3 orang	60,00%
3	Sakura	5 orang	3 orang	60,00%
4	Taruna	5 orang	3 orang	60,00%
5	Akasia	5 orang	3 orang	60,00%
6	Jeruk Manis	5 orang	3 orang	60,00%

Dari Tabel 1.4 diketahui bahwa jumlah kader yang aktif pada kegiatan Posyandu di 6 Posyandu yang ada di Desa Sungai Perak pada Bulan Oktober Tahun 2017 adalah 3 orang kader per Posyandu (60,00%). Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan Posyandu utamanya pada hari buka Posyandu, yang mana seyogyanya kader yang hadir pada hari buka Posyandu adalah minimal 5 orang.

Dari pengamatan di lapangan juga diketahui sebagian besar kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilihan belum mampu mandiri, karena masih sangat tergantung pada petugas Puskesmas. Dan pada Posyandu di wilayah ini, sudah lama sekali tidak dilakukan penilaian kader sehingga penghargaan terhadap kader yang berprestasi masih rendah. Sebagian besar Posyandu tidak memiliki tempat/gedung pelayanan posyandu yang tetap. Dari 23 Posyandu yang ada, hanya 1 Posyandu yang sudah memiliki tempat pelayanan yaitu Posyandu Melati.

Sedangkan 22 Posyandu lainnya menyelenggarakan kegiatan Posyandu di halaman mesjid, kantor desa, atau rumah-rumah penduduk. Begitupun ketersediaan sarana lainnya seperti tablet tambah darah untuk ibu hamil belum tersedia sesuai kebutuhan serta minimnya bahan/media untuk melakukan penyuluhan.

Dari fenomena yang ada dapat diketahui bahwa terjadi kesenjangan antara jumlah kader tercatat dengan jumlah kader aktif di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilaan. Kondisi keaktifan/perilaku kerja kader ini diduga dipengaruhi oleh pengetahuan kader tentang keposyanduan, motivasi kerja kader dan kepemimpinan pokjanal Posyandu. Ketidakaktifan kader ini akan berpengaruh terhadap pencapaian program-program Posyandu dan pada akhirnya akan mempengaruhi tercapainya tujuan Posyandu. Dimana peran serta kader amat menentukan terhadap keberhasilan, kemandirian dan kesinambungan kegiatan Posyandu. Peran serta kader dalam kegiatan Posyandu merupakan tugas dan tanggung jawab kader dalam menyelenggarakan Posyandu. Tingkat keaktifan kader merupakan salah satu indikator yang digunakan sebagai penyaring atau penentu tingkat kemandirian Posyandu. Jumlah kader yang bertugas pada hari buka, sebelum dan sesudah pelaksanaan Posyandu dapat dijadikan indikasi lancar tidaknya Posyandu.

Keberhasilan pengelolaan Posyandu memerlukan dukungan yang kuat dari berbagai pihak, baik dukungan moril, materil, maupun finansial. Selain itu diperlukan adanya kerja sama, ketekunan dan pengabdian para

pengelolanya termasuk kader. Demikian pentingnya keterlibatan kader dalam kegiatan Posyandu sebagai upaya meningkatkan kemandirian masyarakat dan keluarga dalam bidang kesehatan dan dilihat dari fenomena yang ada maka diperlukan kajian yang sungguh-sungguh tentang pengaruh pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan dengan perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara simultan.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Pokjanal Posyandu Kecamatan Tembilahan selaku pengambil kebijakan dan evaluasi dalam upaya meningkatkan keaktifan kader dalam mencapai keberhasilan, kemandirian dan kesinambungan kegiatan Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.

#### 2. Manfaat bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai bahan masukan yang dapat menjadi sumbang pemikiran dan informasi dalam penelitian yang relevan untuk masa yang akan datang.

### 3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini selain sebagai syarat untuk kelulusan, lebih jauh sesungguhnya bagi peneliti bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulisan atas teori yang telah dikaji dan kaitan-kaitannya dengan kasus-kasus nyata, yang dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan kegiatan Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Posyandu

###### a. Pengertian Posyandu

UKBM adalah wahana pemberdayaan masyarakat, yang dibentuk atas dasar kebutuhan masyarakat, dikelola oleh, dari, untuk dan bersama masyarakat dengan bimbingan dari petugas puskesmas, lintas sektor dan lembaga terkait lainnya (Depkes RI, 2006).

Posyandu merupakan jenis UKBM yang paling memasyarakat dewasa ini, yang berlokasi di setiap desa/kelurahan dan memberikan manfaat yang besar bagi masyarakat, kader, pengurus Posyandu dan tokoh masyarakat, Puskesmas serta bagi sektor lain yang terkait Posyandu dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi (Kemenkes RI, 2013).

Langkah awal yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah pelayanan kesehatan dasar, yaitu pelayanan kesehatan yang dapat mempercepat

penurunan angka kematian ibu dan bayi, yang sekurang-kurangnya mencakup lima kegiatan, yakni Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Keluarga Berencana (KB), Imunisasi, Gizi dan Penanggulangan Diare (Depkes RI, 2006).

b. Tujuan Posyandu

Secara umum Posyandu memiliki tujuan untuk menunjang percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) di Indonesia melalui upaya pemberdayaan masyarakat.

Secara khusus tujuan Posyandu adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan upaya kesehatan dasar, terutama yang berkaitan dengan penurunan AKI dan AKB.
- 2) Meningkatnya peran lintas sektor dalam penyelenggaraan Posyandu, terutama berkaitan dengan penurunan AKI dan AKB.
- 3) Meningkatnya cakupan dan jangkauan pelayanan kesehatan dasar, terutama yang berkaitan dengan penurunan AKI dan AKB.

c. Sasaran Posyandu

Sasaran Posyandu adalah seluruh masyarakat/keluarga, utamanya adalah:

- 1) Bayi baru lahir
- 2) Bayi

- 3) Balita
- 4) Ibu hamil, ibu nifas dan Ibu menyusui
- 5) Pasangan Usia Subur (PUS)

d. Fungsi Posyandu

- 1) Sebagai wadah pemberdayaan masyarakat dalam alih informasi dan keterampilan dari petugas kepada masyarakat dan antar sesama masyarakat dalam rangka mempercepat penurunan AKI dan AKB.
- 2) Sebagai wadah untuk mendekatkan pelayanan kesehatan dasar, terutama berkaitan dengan penurunan AKI dan AKB.

e. Tingkat Perkembangan Posyandu

Secara umum tingkat perkembangan Posyandu dibedakan atas empat tingkatan sebagai berikut:

1) Posyandu Pratama

Posyandu Pratama adalah Posyandu yang belum mantap, yang ditandai oleh kegiatan bulanan Posyandu belum terlaksana secara rutin serta jumlah kader sangat terbatas yakni kurang dari lima orang. Penyebab tidak terlaksananya kegiatan rutin bulanan Posyandu disamping karena jumlah kader terbatas dapat pula karena kurang siapnya masyarakat.

## 2) Posyandu Madya

Posyandu Madya adalah Posyandu yang sudah dapat melaksanakan kegiatan lebih dari delapan kali per tahun dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, tetapi cakupan kelima kegiatan utamanya masih rendah yaitu kurang dari 50%.

## 3) Posyandu Purnama

Posyandu Purnama yaitu Posyandu yang sudah dapat melaksanakan kegiatan lebih dari delapan kali per tahun. Rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, cakupan kelima kegiatan utamanya lebih dari 50%, mampu melaksanakan program tambahan serta telah memperoleh sumber pembiayaan dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat yang pesertanya masih terbatas yakni kurang dari 50% kepala keluarga di wilayah kerja Posyandu.

## 4) Posyandu Mandiri

Posyandu Mandiri yaitu Posyandu yang dapat melaksanakan kegiatan lebih dari delapan kegiatan per tahun, dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, cakupan kelima kegiatan utamanya lebih dari 50%, mampu melaksanakan program tambahan, serta telah memperoleh sumber pembiayaan dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat yang pesertanya

lebih dari 50% kepala keluarga yang bertempat tinggal di wilayah kerja Posyandu.

f. Kegiatan Posyandu

Kegiatan Posyandu terdiri dari kegiatan utama atau yang disebut juga dengan Panca Krida Posyandu dan kegiatan pengembangan/tambahan. Kegiatan utama terdiri dari: KIA, KB, Imunisasi, Gizi, Pencegahan dan Penanggulangan Diare (Depkes RI, 2006).

Dalam keadaan tertentu masyarakat dapat menambah kegiatan Posyandu dengan kegiatan pengembangan/tambahan, disamping lima kegiatan yang telah ditetapkan. Adapun kegiatan baru yang bisa dilaksanakan seperti perbaikan kesehatan lingkungan, pemberantasan penyakit menular, dan berbagai program pembangunan masyarakat desa lainnya. Posyandu yang mampu melaksanakan kegiatan pengembangan/tambahan seperti ini disebut dengan Posyandu Plus. Penambahan kegiatan baru sebaiknya dilakukan apabila lima kegiatan utama telah dilaksanakan dengan baik dalam arti cakupannya di atas 50%, serta tersedia sumber daya yang mendukung (Depkes RI, 2006).

#### g. Penyelenggaraan Kegiatan

Dalam pelaksanaannya, Posyandu digerakkan oleh para kader terpilih dengan jumlah minimal lima orang untuk setiap Posyandu. Jumlah ini sesuai dengan jumlah kegiatan utama yang dilaksanakan oleh Posyandu, yakni yang mengacu pada sistem lima langkah pelayanan.

#### h. Pembinaan Posyandu

Terselenggaranya kegiatan posyandu melibatkan banyak pihak, yaitu kader, petugas Puskesmas, *stakeholder* (camat, lurah/kepala desa, dan instansi/lembaga terkait lainnya). Dukungan dari berbagai pihak, baik dukungan moril, materil maupun finansial sangat diperlukan dan sangat menentukan terhadap keberhasilan, kemandirian dan kesinambungan kegiatan Posyandu.

Pembinaan Posyandu dilaksanakan secara terpadu melalui pokja Posyandu yang ada di desa/kelurahan. Tujuan dilakukannya pembinaan adalah agar Posyandu dapat menyelenggarakan berbagai kegiatannya sehingga tujuan didirikannya Posyandu dapat dicapai. Pembinaan yang dilakukan meliputi: peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengurus dan kader Posyandu serta pembinaan administrasi yang mencakup penyelenggaraan dan keuangan.

## 2. Kader

### a. Pengertian Kader Posyandu

Kader Posyandu merupakan kader pembangunan kesehatan yang dipilih dan mendapat kepercayaan dari masyarakat serta telah mendapat pelatihan khusus dari Puskesmas setempat untuk melaksanakan, memelihara dan mengembangkan kegiatan Posyandu yang ada di daerahnya secara sukarela. Kader Posyandu adalah pelaksana kegiatan yang dipilih oleh pengurus Posyandu dari anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu (Depkes RI, 2006).

Kriteria kader Posyandu antara lain sebagai berikut:

- 1) Diutamakan masyarakat setempat
- 2) Mampu membaca dan menulis huruf latin
- 3) Berminat dan bersedia menjadi kader
- 4) Bersedia melaksanakan tugas kader secara sukarela
- 5) Memiliki kemampuan dan waktu luang

### b. Peran Kader

- 1) Sebelum Hari Buka Posyandu
  - a) Melakukan persiapan pelaksanaan kegiatan Posyandu
  - b) Menyampaikan informasi tentang hari buka Posyandu melalui pertemuan warga setempat atau surat edaran

- c) Membagi tugas antar kader yang meliputi pendaftaran, penimbangan, pencatatan, penyuluhan, pemberian makanan tambahan, serta pelayanan yang dapat dilakukan oleh kader
  - d) Berkoordinasi dengan petugas kesehatan dan petugas lainnya terkait dengan jenis layanan yang akan diselenggarakan pada kegiatan Posyandu
  - e) Menyiapkan bahan penyuluhan dan pemberian makanan tambahan
  - f) Menyiapkan buku-buku catatan kegiatan Posyandu
- 2) Saat Hari Buka Posyandu
- a) Melakukan pendaftaran, meliputi pendaftaran balita, ibu hamil, ibu nifas, ibu menyusui, dan sasaran lainnya
  - b) Pelayanan kesehatan ibu dan anak. Untuk pelayanan kesehatan anak pada Posyandu, dilakukan penimbangan, pengukuran tinggi badan, pengukuran lingkaran kepala anak, pemantauan aktivitas anak, pemantauan status imunisasi anak, pemantauan terhadap tindakan orang tua tentang pola asuh yang dilakukan pada anak, pemantauan tentang permasalahan anak balita, dan lain sebagainya.
  - c) Melakukan bimbingan kepada orang tua agar melakukan pencatatan terhadap berbagai hasil pengukuran dan pemantauan kondisi anak balita
  - d) Melaksanakan penyuluhan tentang pola asuh anak balita.

- e) Memberikan motivasi kepada orang tua balita agar terus melakukan pola asuh yang baik pada anaknya, dengan menerapkan prinsip asih-asah-asuh
  - f) Memberikan penghargaan kepada orang tua yang telah datang ke Posyandu dan minta mereka untuk datang kembali pada hari Posyandu berikutnya
  - g) Memberikan informasi kepada orang tua agar menghubungi kader apabila ada permasalahan terkait dengan anak balitanya
  - h) Melakukan pencatatan semua kegiatan yang telah dilakukan pada hari buka Posyandu
- 3) Sesudah Hari Buka Posyandu
- a) Melaksanakan kunjungan rumah pada balita yang tidak hadir pada hari buka Posyandu, anak yang kurang gizi, atau anak yang mengalami gizi buruk rawat jalan, dan lain-lain
  - b) Memberikan motivasi kepada masyarakat, misalnya untuk memanfaatkan pekarangan dalam rangka meningkatkan gizi keluarga, menanam tanaman obat keluarga, membuat tempat bermain anak yang aman dan nyaman
  - c) memberikan penyuluhan tentang Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)
  - d) Melakukan pertemuan dengan tokoh masyarakat dan pimpinan wilayah

- e) Menyelenggarakan pertemuan dengan masyarakat untuk membahas kegiatan Posyandu
- f) Mempelajari Sistem Informasi Posyandu (SIP)

c. Fungsi Kader Posyandu

Fungsi kader Posyandu adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai penyuluh, yaitu memotivasi masyarakat untuk ikut berperan serta dalam kegiatan Posyandu
- 2) Sebagai perencana, yaitu mengambil bagian dalam kegiatan perencanaan Posyandu
- 3) Sebagai pelaksana, yaitu mengambil bagian dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu
- 4) Sebagai pembina, yaitu mengambil bagian dalam pemeliharaan kegiatan Posyandu
- 5) Sebagai penghubung, yaitu menghubungkan masyarakat dengan lembaga-lembaga yang menunjang penyelenggaraan kegiatan Posyandu dan sebaliknya
- 6) Sebagai perintis, yaitu merintis kegiatan dalam masyarakat yang berkaitan dengan pembangunan sektor kesehatan.

### 3. Keaktifan Kader

Kata "aktif" dalam kamus Besar Bahasa Indonesia berarti giat (bekerja, berusaha), dan "keaktifan" berarti kegiatan; aktivitas; kerja

atau kegiatan kerja yang dilaksanakan dalam tiap bagian didalam perusahaan/organisasi.

Terselenggaranya kegiatan Posyandu melibatkan banyak pihak, yaitu kader, petugas Puskesmas, *stakeholder* (camat, lurah/kepala desa, dan instansi/lembaga terkait lainnya). Dari hasil pengamatan, pengalaman lapangan sampai peningkatan cakupan program yang dikaji secara statistik, semuanya membuktikan bahwa peran serta kader amat menentukan terhadap keberhasilan, kemandirian dan kesinambungan kegiatan Posyandu. Peran serta kader dalam kegiatan Posyandu merupakan tugas dan tanggung jawab kader dalam menyelenggarakan Posyandu yang meliputi keaktifan kader pada sebelum hari buka Posyandu, pada saat hari buka Posyandu dan di luar hari buka Posyandu (Depkes RI, 2006).

Tingkat keaktifan kader merupakan salah satu indikator yang digunakan sebagai penyaring atau penentu tingkat kemandirian Posyandu. Jumlah kader yang bertugas pada hari buka Posyandu dapat dijadikan indikasi lancar tidaknya Posyandu. Hari buka Posyandu merupakan puncak kegiatan Posyandu, oleh karena itu banyaknya kader yang bertugas pada hari itu amat menentukan kelancaran pelaksanaan kegiatan Posyandu (Depkes RI, 2006).

Kegiatan sebagai kader merupakan salah satu dari berbagai kegiatan kemasyarakatan. Pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya sebagai kader dilatarbelakangi oleh berbagai faktor yang dapat

mempengaruhinya. Kegiatan ini melibatkan tokoh masyarakat, baik formal maupun non formal (Depkes RI, 2006).

Keterlibatan seseorang dalam berbagai kegiatan pada dasarnya merupakan cerminan akan usahanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang dirasakannya. Manusia itu unik dan berbeda, dari perbedaan itu pula yang menyebabkan adanya interaksi sosial diantara manusia. Begitu juga halnya dengan kader Posyandu, ada yang berperilaku aktif dan ada yang tidak. Keaktifan seorang kader merupakan perwujudan dari perilaku kerja kader tersebut yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personal dan kelompok.

#### 4. Perilaku

Dipandang dari segi biologis, perilaku merupakan suatu kegiatan atau aktivitas organisme (mahluk hidup) yang bersangkutan. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja dan lain-lain (Notoatmodjo, 2007).

Aktivitas yang dilakukan manusia ada yang bisa diamati secara langsung dan tidak langsung. Menurut Ensiklopedia Amerika, perilaku diartikan sebagai suatu aksi atau reaksi organisme terhadap lingkungannya. Robert Kwick (1974) dalam Kholid (2014) menyatakan

bahwa perilaku manusia adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati dan bahkan dapat dipelajari.

Menurut Skinner (1938) dalam Notoatmodjo (2010) mendefinisikan perilaku sebagai respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Dengan demikian, perilaku manusia terjadi melalui proses: respon, sehingga teori ini disebut dengan teori Organisme Stimulus "S-O-R". Selanjutnya teori Skinner menjelaskan ada dua teori jenis respon, yaitu:

- a. *Respondent respons* atau refleksif, merupakan respons yang muncul akibat dari rangsangan-rangsangan (stimulus) tertentu yang disebut dengan *electing stimuli*, karena menimbulkan reaksi-reaksi yang relatif tetap.
- b. *Operant respons* atau instrumental respons, merupakan respons yang muncul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus atau rangsangan lain yang disebut *reinforcing stimuli* atau *reinforcer*, karena berfungsi untuk memperkuat respons.

Berdasarkan teori SOR tersebut, maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Perilaku tertutup (*Cover behavior*)

Perilaku ini terjadi apabila respons terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati oleh orang lain (dari luar) secara jelas.

b. Perilaku terbuka (*Overt behavior*)

Perilaku ini terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan atau praktik, dan dapat diamati oleh orang lain dari luar (*observable behavior*).

Meskipun stimulus atau rangsangan dari luar organisme sama bagi beberapa orang, namun respon tiap-tiap orang berbeda tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Faktor-faktor yang membedakan respon terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku, antara lain: determinan atau faktor internal, yakni karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat *given* atau bawaan. Misalnya tingkat pengetahuan/kecerdasan, sikap, emosional dan sebagainya. Sedangkan determinan atau faktor eksternal, yakni lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya.

Perilaku manusia itu sangat kompleks dan mempunyai ruang lingkup yang sangat luas. Benyamin Bloom (1908) dalam Notoatmodjo (2010) membagi perilaku itu ke dalam tiga *domain* (ranah/kawasan), yaitu: ranah kognitif (*cognitive domain*), ranah afektif (*affective domain*), ranah psikomotor (*psychomotor domain*). Dalam perkembangan selanjutnya oleh para ahli pendidikan, dan untuk kepentingan pengukuran hasil pendidikan ketiga *domain* ini diukur

dari: pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan praktik atau tindakan (*practice*).

## 5. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang berkerja. Menurut Bond and Mayer (1987) perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja. Robbins (2002) menyatakan perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam berkerja. Perilaku kerja sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan tingkat individu, organisasional maupun sosial. Menurut Hersey dan Blanchard (1992) menyatakan perilaku kerja pada dasarnya berorientasi pada tujuan

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 dinyatakan bahwa perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan indikator penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Menurut Anthony dan Jansen (1984) indikator perilaku kerja adalah keramahmataman, kualitas pekerjaan dan dapat diandalkan.

Menurut Griffiths (1973) indikator kerja terdiri dari: hubungan sosial, kemampuan untuk melakukan pekerjaan, motivasi kerja dan inisiatif/percaya diri. Indikator perilaku kerja menurut Bryson et. al. (1997) adalah kemampuan berhubungan sosial, kualitas pekerjaan, kebiasaan kerja dan pengendalian diri. Menurut Tsang dan Chiu (2000) indikator penting perilaku kerja adalah hubungan sosial, keahlian atau kemampuan berdasarkan kejuruan dan perilaku umum.

## 6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Menurut Robert Kwick (1974) dalam Notoatmodjo (2010) dinyatakan bahwa dalam proses pembentukan dan atau perubahan perilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dan dari luar individu itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain: susunan saraf pusat, persepsi, motivasi, emosi, proses belajar dan lingkungan.

Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan (Siswanto, 2008).

Menurut Gibson (1987) dalam Ilyas (2011), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel psikologik dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari sub-variabel umur, jenis kelamin, tempat tinggal, etnis, kemampuan dan keterampilan, keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman. Variabel psikologik terdiri dari sub-variabel persepsi,

sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi terdiri dari sub-variabel kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personal. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu tugas (Ilyas, 2011).

Teori Lawrence Green (1980), secara garis besar memaparkan perilaku dipengaruhi oleh dua faktor pokok, yakni faktor perilaku (*behavior causes*) dan faktor diluar perilaku (*non-behaviour causes*). Selanjutnya perilaku itu sendiri ditentukan atau terbentuk dari tiga faktor, yaitu:

a. Faktor predisposisi (*predisposing factors*)

Faktor predisposisi merupakan faktor positif yang mempermudah terwujudnya praktek, maka sering disebut sebagai faktor pemudah. Adapun yang termasuk faktor predisposisi, yaitu:

- 1) Kepercayaan, diperoleh melalui orang tua, kakek atau nenek. Seseorang menerima kepercayaan berdasarkan keyakinan dan tanpa adanya pembuktian terlebih dahulu.
- 2) Keyakinan, keyakinan berkaitan erat dengan agama yang sesuai dengan norma dan ajaran agamanya. Keyakinan yang dianut seseorang individu sangat berpengaruh terhadap perilaku dan sikap individu tersebut.

- 3) Pendidikan, mencakup seluruh proses kehidupan dan segala bentuk interaksi individu dengan lingkungannya baik secara formal maupun informal.
  - 4) Motivasi, merupakan dorongan bertindak untuk memutuskan suatu kebutuhan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan atau perilaku. Motivasi dapat timbul dari individu atau datang dari lingkungan. Motivasi yang rendah biasanya menghasilkan tindakan yang kurang kuat. Untuk meningkatkan motivasi berperilaku dapat dilakukan dengan memberikan hadiah kompetensi yang sehat, memperjelas tujuan atau sasaran atau menciptakan tujuan dan menginformasikan hasil kegiatan atau keberhasilan yang telah dicapai sehingga mendorong untuk lebih berhasil.
  - 5) Persepsi, merupakan pengalaman yang dihasilkan melalui indera penglihatan, pendengaran, penciuman, serta pengalaman masa lalu.
  - 6) Pengetahuan, berdasarkan World Health Organization (1988) yang diterjemahkan oleh Tjitarsa (1992) pengetahuan pada umumnya datang dari pengalaman, baik pengalaman sendiri ataupun orang lain.
- b. Faktor pendukung (*enabling factors*)

Faktor pendukung terwujud dari lingkungan fisik, tersedia atau tidaknya fasilitas-fasilitas atau sarana-sarana kesehatan. Fasilitas ini

pada hakikatnya mendukung terwujudnya perilaku, sehingga disebut faktor pendukung atau pemungkin.

c. Faktor pendorong (*reinforcing factors*)

Faktor pendorong terwujud dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan atau petugas lain, yang merupakan kelompok referensi dari perilaku masyarakat.

Selanjutnya WHO (1984) dalam Waryana (2016) menganalisis bahwa yang menyebabkan seseorang berperilaku tertentu adalah:

- a. Pemikiran dan perasaan (*thoughts and feeling*), yaitu dalam bentuk pengetahuan, persepsi, sikap, kepercayaan dan penilaian seseorang terhadap objek (objek kesehatan)
- b. Tokoh penting sebagai Panutan
- c. Sumber-sumber daya (*resources*), mencakup fasilitas, uang, waktu, tenaga dan sebagainya
- d. Perilaku normal, kebiasaan, nilai-nilai dan penggunaan sumber-sumber didalam suatu masyarakat akan menghasilkan suatu pola hidup (*way of life*) yang pada umumnya disebut kebudayaan

## 7. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebahagian besar

pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmojo, 2007).

Berdasarkan teori Lawrence Green (1980) pengetahuan merupakan faktor predisposisi (*predisposition factors*) yang mempengaruhi perilaku. Selanjutnya WHO (1984) menganalisis bahwa pengetahuan dapat menyebabkan seseorang berperilaku tertentu. Dimana pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain.

Tingkat pengetahuan seseorang mempengaruhi tingkah laku seseorang, apabila tingkat pengetahuan seseorang meningkat, meningkat pula kesadaran untuk melakukan sesuatu sesuai kebutuhannya. Pengetahuan adalah hasil 'tahu', dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia, yakni: indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan atau kognitif merupakan *domain* yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang atau *overt behaviour* (Notoatmodjo, 2010).

Pengetahuan yang dicakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan, yakni:

a. Tahu

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) terhadap suatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang diterima. Tahu merupakan tingkatan yang paling rendah.

b. Memahami

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap objek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap objek yang dipelajari.

c. Aplikasi

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi *riil* (sebenarnya). Aplikasi disini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

d. Analisis

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi tersebut, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

e. Sintesis

Sintesis menunjuk pada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.

f. Evaluasi

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian itu berdasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

Pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang menentukan kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini tergantung dari pendidikan yang telah diterima maupun pelatihan yang telah didapat. Secara terperinci program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat (Priansa, 2016) antara lain:

- a. Produktivitas (*productivity*)
- b. Kualitas (*quality*)
- c. Perencanaan tenaga kerja (*human resource planning*)
- d. Moral (*morale*)
- e. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
- f. Keselamatan dan kesehatan (*health and safety*)

- g. Pencegahan kadaluarsa (*obsolescence prevention*)
- h. Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)

## 8. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja

### a. Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon (Notoatmodjo, 2015).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu agar tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Terry G. (1986) merumuskan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Stooner (1992) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang

menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

Selanjutnya motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan (Siswanto, 2008).

Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan teori Lawrence Green (1980) motivasi merupakan faktor predisposisi (*predisposition factors*) yang mempengaruhi perilaku. Menurut Stooner (1992) motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Dan Crowford (2005) mengemukakan bahwa motivasi

adalah proses yang dapat menyebabkan orang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Dalam rangka pengembangan organisasi, motivasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas, antara lain mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan keadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain sebagainya (Hasibuan, 2002).

## b. Beberapa Konsep Motivasi

### 1) Teori McClelland

Menurut McClelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi (2002), mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain,

maka motif ini sering juga disebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya misalnya makan, minum, seks dan kebutuhan-kebutuhan biologis lainnya (Notoatmodjo, 2015).

## 2) Teori McGregor

McGregor menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada pandangan konvensional atau klasik (teori X) dan pandangan baru atau modern (teori Y). Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini didasarkan anggapan bahwa pada umumnya manusia itu tidak senang bekerja, cenderung sesedikit mungkin melakukan aktivitas atau bekerja, kurang berambisi, kurang senang apabila diberi tanggung jawab, melainkan suka diatur dan diarahkan, bersifat egois dan kurang acuh terhadap organisasi. Oleh sebab itu, dalam melakukan pekerjaan harus diawasi dengan ketat dan harus dipaksa untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan teori Y yang bertumpu pada pandangan atau pendekatan baru ini beranggapan bahwa pada dasarnya manusia itu tidak pasif tetapi aktif, manusia itu tidak malas kerja tetapi suka bekerja, dapat berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya,

selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi, selalu mengembangkan diri untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Berdasarkan teori Mc Gregor ini, para pimpinan atau manajer perusahaan atau organisasi mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan-tujuan organisasi mereka. Oleh sebab itu, para pimpinan tersebut dipermudah dalam memotivasi bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan-tujuan organisasi, maka tujuan-tujuan perorangan dalam organisasi juga akan tercapai (Notoatmodjo, 2015).

### 3) Teori Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “dua faktor” (*Herzberg's two factors Motivation Theory*). Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni (Notoatmodjo, 2015):

- a) Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan,

maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional ini (kepuasan) mencakup antara lain prestasi (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk maju (*possibility of growth*) dan pekerjaan itu sendiri (*work*).

b) Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor *higiene*

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*dissatisfaction*). Faktor higienes yang menimbulkan ketidakpuasan kerja antara lain kondisi kerja fisik (*physical environment*), hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*company and administration policy*), pengawasan (*supervision*), gaji (*salary*) dan keamanan kerja (*job security*).

Dari teori Herzberg ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa:

(1) Faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor-faktor motivasional (*satisfier*).

- (2) Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri.
- (3) Perbaikan faktor higiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

#### 4) Teori Maslow

Maslow seorang ahli Psikologi telah mengembangkan teori motivasi ini sejak tahun 1943. Maslow melanjutkan teori Elton Mayo (1880-1949), berdasarkan pada kebutuhan manusia yang dibedakan antara kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis, atau disebut kebutuhan materil (biologis) dan kebutuhan non materi (psikologis). Maslow mengembangkan teorinya setelah ia mempelajari kebutuhan-kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat atau sesuai dengan "hierari", dan menyatakan bahwa (Notoatmodjo, 2015):

- a) Manusia adalah suatu makhluk sosial "berkeinginan" dan keinginan itu menimbulkan kebutuhan yang perlu dipenuhi. Keinginan atau kebutuhan ini bersifat terus menerus, dan selalu meningkat.
- b) Kebutuhan yang telah terpenuhi (dipuaskan), mempunyai pengaruh untuk menimbulkan keinginan atau kebutuhan lain dan yang lebih meningkat.

- c) Kebutuhan manusia tersebut tampaknya berjenjang atau bertingkat-tingkat. Tingkatan tersebut menunjukkan urutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam suatu waktu tertentu. Satu motif yang lebih tinggi tidak akan dapat mempengaruhi atau mendorong tindakan seseorang, sebelum kebutuhan dasar terpenuhi. Dengan kata lain motif-motif yang bersifat psikologis tidak akan mendorong perbuatan seseorang, sebelum kebutuhan dasar (biologis) tersebut terpenuhi.
- d) Kebutuhan yang satu dengan kebutuhan yang lain saling kait mengait, tetapi tidak terlalu dominan keterkaitan tersebut. Misalnya, kebutuhan untuk pemenuhan kebutuhan berprestasi tidak harus dicapai sebelum pemenuhan kebutuhan berafiliasi dengan orang lain, meskipun kedua kebutuhan tersebut saling berkaitan.

### c. Hierarki Kebutuhan Maslow

#### 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang sangat pokok yaitu untuk mempertahankan hidup merupakan kebutuhan fisiologis manusia. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital, yakni: sandang, pangan, dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Apabila kebutuhan ini secara relatif terpenuhi, maka kebutuhan yang lain seperti rasa aman, kebutuhan untuk diakui oleh orang lain akan

menyusul untuk terpenuhi. Tetapi apabila kebutuhan fisiologis tersebut belum terpenuhi secara relatif, maka kebutuhan yang lain masih belum menuntut untuk dipenuhi. Maslow menekankan bahwa ketika kebutuhan itu muncul pada seseorang, maka berarti hal tersebut merupakan pendorong dan pengarah untuk terwujudnya perilaku (Notoatmodjo, 2015).

## 2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja keamanan fisik, tetapi juga keamanan secara psikologis, misalnya bebas dari tekanan atau intimidasi dari pihak lain. Oleh sebab itu, dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan di samping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makanan dan pakaian) yang diterima melalui gajinya, ia juga memerlukan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan dengan asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pensiun atau mengalami putus hubungan kerja, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2015).

### 3) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu. Pada prinsipnya kebutuhan berafiliasi dengan orang lain agar dirinya itu diterima dan disayangi oleh orang lain sebagai anggota kelompoknya. Seseorang karyawan yang telah melewati pemenuhan kebutuhan fisiologisnya dan kebutuhan akan keamanannya, maka karyawan ini dapat meningkatkan kebutuhan akan afiliasi dengan orang lain.

Sebagai makhluk sosial, manusia sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial, yang antara lain terdiri dari (Notoatmodjo, 2015):

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup (di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan tempat kerja).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan yang dicapai, atau serendah-rendahnya jabatan atau pekerjaan yang dipunyai, ia merasa penting dan perlu dihormati oleh yang lain. Hal ini perlu diperhatikan oleh siapa saja yang menjabat

pimpinan, ia tidak boleh menganggap remeh para bawahannya sekecil apapun jabatan atau pekerjaan bawahan tersebut.

c) Kebutuhan akan perasaan “kemajuan”, dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apapun. Kemajuan atau keberhasilan sebuah pekerjaan atau tugas adalah merupakan kebutuhan setiap orang.

d) Kebutuhan akan perasaan “ikut serta’ atau berpartisipasi. Setiap orang, setiap karyawan akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan atau organisasi. Keikutsertaan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi bukan hanya dalam bentuk fisik atau kegiatan saja, tetapi juga dalam bentuk pendapat, ide, atau saran-saran.

#### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan (fisiologis, rasa aman, dan afiliasi) tersebut terpenuhi maka kebutuhan berikutnya, yakni kebutuhan penghargaan (*esteem need*) akan muncul. Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan “prestise”, dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan saja. Orang serendah apapun jabatannya, setelah ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan penghargaan atau prestise ini muncul atau ingin dipenuhi. Hal ini disebabkan karena kebutuhan untuk dihargai itu adalah merupakan kebutuhan semua orang

terlepas dari jabatan dan kedudukannya. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya. Untuk itu, sistem pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi-organisasi kerja perlu dikembangkan (Notoatmodjo, 2015)

#### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Apabila seseorang telah melewati atau terpenuhi keempat kebutuhan yang pertama, maka kebutuhan tingkat akhir (kelima) akan muncul, yakni kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal.

Kebutuhan aktualisasi memang berbeda dengan kebutuhan yang lain. Aktualisasi diri merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri. Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan yang lain, faktor dari luar juga menentukan (Notoatmodjo, 2015).

#### d. Metode dan Alat Motivasi Kerja

##### 1) Metode langsung (*direct motivation*)

Pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada ulang tahun karyawan, pada hari raya, dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat, dan sebagainya.

##### 2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Peningkatan motivasi tidak langsung ini berupa fasilitas atau sarana dan prasarana misalnya, ruang kerja yang nyaman, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini, akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan, dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Peningkatan motivasi dengan metode tidak langsung ini bila dikategorikan sebagai alat motivasi, maka dapat dikelompokkan menjadi tiga, yakni:

##### a) Materiil

Peningkatan motivasi melalui alat motivasi materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan

ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya: rumah dinas atau kendaraan dinas, disamping gaji yang cukup atau bonus yang berupa uang.

b) Nonmateri

Peningkatan motivasi melalui alat motivasi nonmateri adalah pemberian yang tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa: piala, piagam, medali dan sebagainya.

c) Kombinasi materi dan nonmateri

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materiil maupun non materiil. Jadi, disamping fasilitas dan bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali, dan sebagainya.

## 9. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja

### a. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari kata asing "*leader*" dan kepemimpinan dari "*leadership*". Kartono (2005:51) menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2016).

Robbins (2002) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono (2005) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Veithzal Rivai (2005) menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Dalam teori Lawrence Green (1980) faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang mempengaruhi perilaku terwujud dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan atau petugas lainnya, yang merupakan kelompok referensi dari perilaku masyarakat.

Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Seorang

pemimpin dituntut untuk mampu mengembangkan keterampilan pengarahan, perubahan, dan pengendalian perilaku (Siswanto, 2008).

#### b. Fungsi Kepemimpinan

Benne dan Sheats (Tika, 2006) membagi fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Fungsi-fungsi tugas (memberikan inisiatif, memberikan informasi, memberi opini, menyimpulkan dan uji konsensus)
- 2) Fungsi-fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok (dorongan, keharmonisan, standar-standar kedudukan, pengujian dan penjagaan gawang serta pengawasan dalam kelompok).

Fungsi Kepemimpinan menurut Adair (2008), yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pemrakarsaan
- 3) Pengendalian
- 4) Pendukung
- 5) Penginformasian
- 6) Pengevaluasian

Menurut James F. Stoner (Suwatno, 2016), agar kelompok dapat beroperasi secara efektif seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, pertama *task related/problem solving function* yaitu pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta

memberikan sumbangan informasi dan pendapat. Kedua, *group maintenance function/sosial function* yaitu pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain.

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Ordway Tead mengemukakan 10 sifat yang perlu dimiliki seorang pemimpin (Suwatno, 2016), yaitu:

- 1) Energi fisik dan mental
- 2) Bersemangat untuk mencapai tujuan
- 3) Ramah tamah dan kasih sayang
- 4) Jujur, dapat dipercaya
- 5) Memiliki keahlian teknis
- 6) Bergairah dalam pekerjaan
- 7) Kecerdasan dan sanggup mengambil keputusan
- 8) Kecakapan mengajar
- 9) Ketegasan dan konsisten
- 10) Setia terhadap organisasi

Harold Koontz dan Cyril O'Donnell (Suwatno, 2016) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus:

- 1) Memiliki kecerdasan melebihi orang-orang yang dipimpinnya
- 2) Mempunyai perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh
- 3) Memiliki kelancaran berbicara

- 4) Matang dalam berpikir dan emosi
- 5) Menghayati kepentingan kerjasama

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya yang dikembangkan pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor (kekuatan) utama. Ketiganya akan menentukan sejauh mana ia melakukan pengawasan terhadap kelompok yang dipimpin. Faktor kekuatan yang pertama pada dirinya sendiri sebagai pemimpin. Faktor kedua bersumber pada kelompok yang dipimpin, dan faktor ketiga tergantung pada situasi. Teori ini disebut dengan *continuum leadership* yang dikembangkan oleh Tannenbaum, Weschter dan Masarik tahun 1961 (Muninjaya, 2004).

Gaya kepemimpinan seseorang sangat erat kaitannya dengan porsi pengawasan terhadap bawahan dan besarnya kebebasan yang diberikan kepada bawahan. Menurut Kurt Lewin, Lippit dan White gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga berdasarkan besarnya kebebasan yang diperoleh oleh kelompok untuk menentukan tujuan bersama (Muninjaya, 2004):

1) *Otocratic*

Pemimpin menentukan semua kebijakan, kemudian memberikan petunjuk untuk penerapannya. Pengumuman keputusannya tanpa memerlukan *feed back* atau umpan balik dari kelompok yang dipimpin.

2) *Democratic*

Pemimpin menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri. Mula-mula pemimpin memberikan wawasan kepada anggota tentang tugas-tugas yang harus dikerjakan dan langkah-langkah yang perlu sebelum mulai melaksanakan tugas. Anggota diberikan kebebasan melakukan kegiatan dan berinteraksi satu sama lain. Umpan balik diberikan secara objektif sesuai dengan situasi yang berkembang dilingkungannya.

3) *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada kelompok. Dukungan fasilitas dan sumber daya sudah tersedia dan anggota diminta berkerja optimal. Pemimpin hanya bertugas memberikan tanggapan jika ada pertanyaan yang ditujukan kepadanya. Umpan balik tidak pernah diberikan kepada anggota kecuali jika diminta.

## B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian ini, ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku kerja, yang dapat dijadikan acuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kader Posyandu. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kader, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian melalui studi pustaka maupun melalui pencarian di internet. Hasil penelitian tersebut merupakan acuan dan dijadikan bagian dari data pendukung pada penelitian ini yakni sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

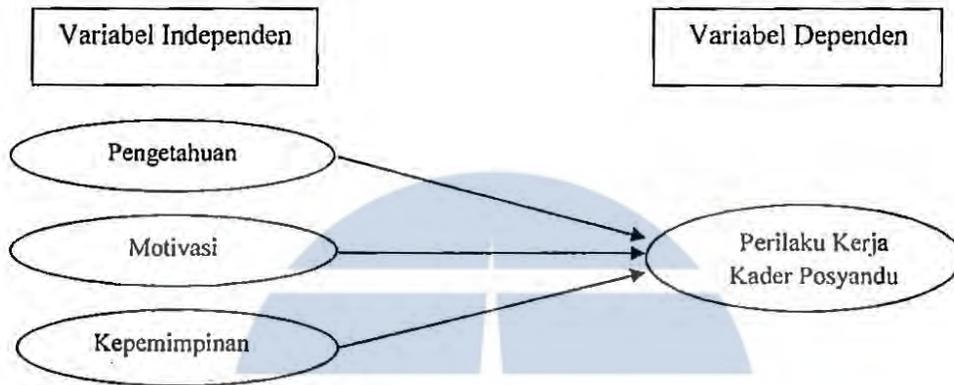
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
1	Grace Gloria F. Wowor, Febi K. Kolibu, Adisty A. Rumayar	2017	Hubungan Motivasi dan Pemberian Insentif dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sonder	Terdapat hubungan motivasi dengan keaktifan kader Posyandu dan tidak terdapat hubungan pemberian insentif dengan keaktifan kader Posyandu
2	Noorhidayah, Asrinawaty, Maki Zam-zam	2017	Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin	Tidak adanya hubungan yang bermakna antara pelatihan dan motivasi dengan keaktifan kader. Diharapkan agar kader tetap berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu, karena kader adalah tonggak utama pelaksanaan posyandu.
3	Nicolas Tirayoh, Grace D. Kandou, Tubagus D. E. Abeng	2017	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Pos Pelayanan Terpadu	Terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan kader Posyandu, motivasi dan sarana pendukung dengan keaktifan kader Posyandu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil
			(Posyandu) di Wilayah Kerja Puskesmas Kema Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara	
4	Yanti, Mulyadi, Said Usman	2015	Pengetahuan, Dana Insentif, Sarana dan Prasarana dengan Partisipasi Kader dalam Pelaksanaan Posyandu	Bivariat: tidak ada hubungan pengetahuan dengan partisipasi kader, ada hubungan dana insentif dengan partisipasi kader, tidak ada hubungan ketersediaan sarana dan prasarana dengan partisipasi kader. Multivariat: Dana insentif adalah variabel yang paling berhubungan dengan partisipasi kader.
5	Endra Wibowo, Ervi Rachma Dewi	2012	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah UPT Puskesmas Ngembal Kulon Kabupaten Kudus	Ada hubungan pengetahuan, persepsi, sikap, pelatihan, dukungan masyarakat dan tidak ada hubungan fasilitas dengan keaktifan kader Posyandu
6	Haryanto Adi Nugroho, Dewi Nurdiana	2008	Hubungan antara Pengetahuan dan Motivasi Kader Posyandu dengan Keaktifan Kader Posyandu di Desa Dukuh Tengah Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes	Ada hubungan antara pengetahuan kader Posyandu dengan keaktifan kader Posyandu, ada hubungan antara motivasi kader Posyandu dengan keaktifan kader Posyandu

### C. Kerangka Pemikiran

Ada banyak faktor yang mempengaruhi perilaku yang dalam penelitian ini adalah perilaku kerja kader Posyandu. Namun dengan keterbatasan waktu, tenaga, teori dan supaya penelitian lebih mendalam,

maka peneliti hanya memfokuskan pada beberapa dimensi variabel berdasarkan kajian teori dan fenomena yang ada yang diduga berpengaruh terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan seperti yang tertuang dalam kerangka pemikiran berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### D. Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 2.2 berikut.

**Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
1.	Pengetahuan	Hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu (Notoatmojo, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan dan pelatihan</li> <li>- Pengetahuan tentang Posyandu</li> <li>- Pengalaman</li> <li>- Lingkungan</li> </ul>	Kuesioner

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
2.	Motivasi	Sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang (Stoener, 1992)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisiologis</li> <li>- Kebutuhan rasa aman</li> <li>- Kebutuhan untuk disukai</li> <li>- Kebutuhan harga diri</li> <li>- Kebutuhan pengembangan diri</li> </ul>	Kuesioner
3.	Kepemimpinan	Suatu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 200)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki strategi/program yang jelas dan realistis</li> <li>- Cara komunikasi</li> <li>- Kepedulian kepada anggota dan lingkungan</li> <li>- Memotivasi anggota</li> <li>- Kerja sama</li> <li>- Menghargai perbedaan</li> </ul>	Kuesioner
4.	Perilaku Kerja	Merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja (Bond and Mayer, 1987)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan sosial</li> <li>- Keterampilan</li> <li>- Kualitas pekerjaan</li> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Motivasi kerja</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Profesionalisme</li> </ul>	

## E. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho : Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.  
Ha : Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.
2. Ho : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.  
Ha : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.
3. Ho : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.  
Ha : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.
4. Ho : Pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di

Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara simultan.

Ha : Pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara simultan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

##### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu mengukur nilai beberapa variabel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama untuk menguji beberapa hipotesis tentang pengaruh pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.

Neuman W Lawrence (2003) menyatakan penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Penelitian survei mengukur nilai beberapa variabel, menguji beberapa hipotesis tentang perilaku, pengalaman dan karakteristik suatu objek (Sugiyono, 2014).

Metode penelitian survei menggunakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Dan generalisasi yang

dilakukan bisa lebih akurat bila menggunakan sampel yang representatif.

## **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di wilayah kerja Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Penelitian ini dimulai pada Bulan Oktober Tahun 2017.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Dari total populasi kader Posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan, hanya 107 orang yang menjadi responden pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada saat penelitian terdapat tiga orang dalam keadaan sakit dan lima orang yang tidak bersedia menjadi responden.

### **C. Instrumen Penelitian**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan terbuka atau tertutup, bentuknya dapat

menggunakan kalimat positif atau negatif. Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2014).

Instrumen untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, dimana responden mengisi/menjawab pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada kader posyandu sebagai responden.

Pengukuran nilai variabel pada item-item pernyataan pada kuesioner penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju, diberi skor 5
2. Setuju, diberi skor 4
3. Ragu-ragu, diberi skor 3
4. Tidak Setuju, diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Data primer diperoleh langsung dari kader Posyandu yang berupa pengetahuan, motivasi, kepemimpinan dan perilaku kerja kader Posyandu.

Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan data-data yang diperoleh dari beberapa instansi yang terkait yaitu: Profil Puskesmas Gajah Mada, Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, Laporan tentang Penimbangan Balita F/III/Gizi Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, Profil Kesehatan Provinsi Riau dan Pusdatin Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

#### E. Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul yaitu dari kuesioner yang dikembalikan dan diisi responden, perlu dilakukan tahapan-tahapan analisis data yang meliputi: *editing*, yaitu meneliti jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh para responden untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner dengan cara meneliti dan mengoreksi jawaban satu per satu. Selanjutnya melakukan tabulasi, yaitu memberikan skor terhadap jawaban responden berdasarkan skala pengukuran yang telah ditentukan dan pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian.

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk pengumpulan data primer, sebelum alat ukur (kuesioner) digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Pengujian dilakukan dengan *Reliability Analysis Scale* (Alpha) dengan menggunakan program komputer. Hasil uji tersebut memperlihatkan nilai  $r$  dari setiap bagian yang disebut  $r_{\text{hasil}}$ ,

kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Bila  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , pernyataan dinyatakan valid

Bila  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , pernyataan dinyatakan *reliable*

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka dilakukan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.

### a. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antarvariabel bebas. Hubungan tersebut tercipta karena adanya korelasi antarvariabel bebas, dimana setiap ada perubahan pada suatu variabel bebas, akan mengakibatkan variabel bebas lainnya berubah. Dalam membuat regresi linear berganda variabel bebas yang baik adalah variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan variabel terikat, tetapi tidak mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya (Kurniawan, 2016).

Metode yang paling sederhana untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas adalah dengan menggunakan rumus korelasi Pearson untuk mengetahui seberapa besar nilai  $R^2$  antar variabel bebas. Uji formal lain yang populer untuk mendeteksi keberadaan

multikolinieritas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

1) *Variance Inflation Factor* (VIF)

*Variance Inflation Factor* (VIF) menghasilkan indeks dari jumlah dimana varians dari masing-masing koefisien regresi meningkat secara relatif terhadap situasi dimana semua variabel prediktor yang berkorelasi. Bila nilai VIF mendekati angka 1, dapat disimpulkan bahwa kolinieritas tidak ada. Atau multikolinieritas disimpulkan ada jika  $VIF > 10$  atau nilai  $R_j^2 = 0,9$  (Kurniawan, 2016).

2) *Tolerance* (TOL)

*Tolerance* (TOL) merupakan kebalikan dari VIF dan mempunyai hubungan dengan VIF sebagai berikut:

$$TOL_j = \frac{1}{VIF} (1 - R_j^2)$$

Dengan demikian jika  $R_j^2 = 0$  atau antarvariabel bebas tidak ada korelasi, maka nilai  $TOL = 1$ , sebaliknya jika  $R_j^2 = 1$  atau mempunyai korelasi yang sempurna maka nilai  $TOL = 0$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dinyatakan tidak multikolinieritas jika TOL mendekati satu dan apabila nilai TOL berada dibawah 0,1, maka dapat disimpulkan terdapat masalah multikolinieritas yang cukup serius pada persamaan regresi (Kurniawan, 2016)

## b. Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heterokedastisitas memiliki kebalikan yaitu homoskedastisitas. Heterokedastisitas menyebabkan varians yang dihasilkan cenderung membesar sehingga tidak lagi merupakan varians yang terkecil. Kecenderungan semakin membesarnya varian tersebut akan mengakibatkan uji hipotesis yang dilakukan juga tidak akan memberikan hasil yang baik atau tidak valid (Kurniawan, 2016).

Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari output SPSS. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zigzag, menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

## c. Normalitas

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi

normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (wijaya, 2012).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk ukuran sampel yang lebih kecil dan data yang bersifat kontinu, uji normalitas data juga bisa dilakukan dengan uji Kolmogorov-smirnov. Dalam pengujian ini, melihat dua fungsi distribusi kumulatif, yaitu fungsi distribusi teoritis dan fungsi distribusi kumulatif observasi. Jika perbedaan kedua fungsi kumulatif tersebut kecil, maka hipotesis bisa diterima karena bisa diasumsikan sangat mendekati distribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel devenden (Y) dengan satu atau lebih variabel indevenden (X), yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Analisis Regresi linear berganda dapat ditunjukkan dengan persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan rumus tersebut, diadopsi sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana:

Y	: Variabel dependen perilaku kerja
$\beta_0$	: <i>intercept</i> dari model
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	: Koefisien-koefisien regresi parsial dari variabel dependen
X1	: Variabel independen pengetahuan
X2	: Variabel independen motivasi
X3	: Variabel independen kepemimpinan
$\varepsilon$	: <i>Error</i>

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F,

sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t.

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik menurut tabel (Ghozali, 2013).

Menurut Sugiyono (2011) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ .

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0$  = Diterima apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan atau nilai signifikan  $> 0,05$

$H_0$  = Ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan atau nilai signifikan  $< 0,05$

#### b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel independen mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011).

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$ .

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

$H_0$  = Diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan atau nilai signifikan  $> 0,05$

$H_0$  = Ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau nilai signifikan  $< 0,05$

#### 4. Korelasi dalam Regresi Linear Berganda

##### a. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda adalah salah satu dari koefisien korelasi. Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R, dan merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dan semua variabel bebas. Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut (Kurniawan, 2016).

**Tabel 3.1 Pedoman Pengambilan Keputusan Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,1999	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,3999	Rendah
3	0,40 – 0,5999	Cukup

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4	0,60 – 0,7999	Kuat
5	0,80 – 1,0000	Sangat Kuat

Sumber: Kurniawan, 2016

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis determinasi. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berganda dinotasikan dengan  $R^2$ . Apabila determinasi sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila determinasi sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan 100 persen variasi variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Penelitian

Lokasi Penelitian adalah UPT Puskesmas Gajah Mada yang terletak di Ibukota Kabupaten Indragiri Hilir Kecamatan Tembilahan. Puskesmas ini didirikan pada bulan Juli Tahun 2009, memiliki luas tanah 93,86 Km<sup>2</sup> dengan luas wilayah kerja 193,37 Km<sup>2</sup>. Wilayah kerja UPT Puskesmas Gajah Mada terdiri dari 3 kelurahan, yaitu Kelurahan Tembilahan Hilir, Kelurahan Sungai Beringin dan Kelurahan Sungai Perak. Dengan batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Batang Tuaka
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Tembilahan
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Tembilahan Kota
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Batang Tuaka

Penduduk asli Kecamatan Tembilahan adalah suku Melayu yang sering disebut Melayu Riau. Sebagaimana halnya suku Melayu yang ada di daerah Riau lainnya, suku Melayu di daerah ini juga mempunyai sistem kekerabatan yang kental dan penganut agama Islam yang taat. Hal ini ditandai dengan mudahnya suku-suku pendatang masuk dan berasimilasi dengan penduduk setempat. Disamping suku Melayu, penduduk Kecamatan Tembilahn juga terdiri dari berbagai macam suku yaitu: suku Banjar, Bugis, Jawa dan Minang. Pada umumnya mereka

mempunyai mata pencaharian di bidang pertanian, perkebunan, nelayan dan sebahagian lainnya bergerak dibidang kerajinan industri dan perdagangan.

Jumlah penduduk di wilayah kerja UPT Puskesmas Gajah Mada berdasarkan hasil registrasi penduduk akhir tahun yang dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sebanyak 29.255 jiwa yang tersebar di tiga kelurahan, yaitu kelurahan Tembilahan Hilir, Sungai Beringin dan Sungai Perak.

## 2. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data karakteristik responden. Penyajian data mengenai karakteristik responden memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

### a. Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	17 - 25	4	3,73%
2	26 - 45	63	58,87%
3	46 - 55	29	27,10%
4	> 55	11	10,28%
	Jumlah	107	100,00%

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah pada usia 26-45 tahun yaitu sebanyak 63 orang atau 58,87%, diikuti dengan usia responden 46-55 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 27,10%, selanjutnya responden dengan usia > 55 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 10,28% dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia 17-25 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 3,73%. Hal ini menunjukkan bahwa kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan sebagian besar berusia dewasa.

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Umur berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, umur juga dapat mempengaruhi kemampuan berfikir dalam mengambil suatu keputusan yang erat kaitannya dengan aktivitas yang akan dilaksanakan.

Secara umum umur yang termasuk kategori muda memiliki kemampuan fisik dalam bekerja lebih besar dan lebih cepat dalam menerima informasi serta menyerap informasi dan inovasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis, dan kreatif tetapi cepat bosan dan kurang bertanggung jawab, serta absensi rendah. Semakin tua karyawan semakin kecil kemungkinan berhenti

dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena semakin tua karyawan semakin sedikit alternatif kesempatan pekerjaannya (Hasibuan, 2002).

Semakin lanjut usia seseorang, tingkat kepuasan kerjanya cenderung semakin tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi itu mungkin didasarkan pendapat yang mengatakan bahwa setelah berusaha meniti karir untuk sekian tahun lamanya, hal-hal yang telah dicapai itulah yang nampaknya maksimal dapat dicapainya (Siagian, 2004).

Sebaliknya karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai alasan lain. Masa-masa ketidakpuasan umumnya berlangsung sampai tahun-tahun 30-an atau sampai pertengahan (usia 35 tahun). Setelah itu umumnya orang dewasa mendapat peningkatan kepuasan jabatan sebagai akibat diperolehnya prestasi yang lebih besar dan adanya penghargaan yang lebih baik (Hasibuan, 2002).

#### b. Pengalaman

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pengalaman/lama berkerja sebagai kader Posyandu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman  
Sebagai Kader**

No	Lama Menjadi Kader	Jumlah Responden	Persentase
1	< 2 Tahun	11	10,28%
2	≥ 2 Tahun	96	89,72%
	Jumlah	107	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pengalaman responden sebahagian besar adalah  $\geq 2$  tahun, yaitu sebanyak 96 orang atau 89,72%, dan responden dengan tingkat pengalaman < 2 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 10,28%. Hal ini menunjukkan bahwa kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan sebagian besar sudah berpengalaman menjadi kader  $\geq 2$  tahun.

Menurut Gibson (1987) dalam Ilyas (2011) bahwa pengalaman mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja seseorang. Pengalaman merupakan satu dari beberapa variabel individu yang mempengaruhi perilaku seseorang. Pengalaman kerja menunjukkan waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan jenis tugas dan kemampuannya.

Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadinya perubahan secara cepat, maka diperlukan

dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengalaman yang telah dimiliki belum tentu selalu dapat digunakan sebagai alat yang ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi. Hal tersebut berarti pula bahwa orang yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pengetahuan (Sedarmayanti, 2010).

#### c. Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	4	3,74%
2	SLTP	27	25,23%
3	SLTA	65	60,75%
4	S-1	11	10,28%
	Jumlah	107	100,00%

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebahagian besar tingkat pendidikan responden adalah SLTA, yaitu sebanyak 65 orang atau 60,75%, diikuti dengan tingkat pendidikan SLTP yaitu sebanyak 27 orang atau 25,23%, selanjutnya adalah tingkat

pendidikan Sarjana (S-1) yaitu sebanyak 11 orang atau 10,28% dan yang paling sedikit responden dengan tingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 4 orang atau 3,74%. Hal ini menunjukkan bahwa kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan sebagian besar berpendidikan menengah.

Konsep dasar pendidikan adalah suatu proses belajar yang berarti dalam pendidikan itu terjadi proses pertumbuhan, perkembangan, atau perubahan ke arah yang lebih dewasa, lebih baik, dan lebih matang pada diri individu, kelompok atau masyarakat. Konsep ini berangkat dari suatu asumsi bahwa manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya untuk mencapai nilai-nilai hidup dalam masyarakat selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai kelebihan (lebih dewasa, lebih pandai, lebih mampu, lebih tahu, dan sebagainya). Dalam mencapai tujuan tersebut, seorang individu, kelompok atau masyarakat tidak terlepas dari kegiatan belajar (Notoatmodjo, 2007).

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong individu yang

bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Sedarmayanti, 2001).

## B. Hasil

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression*). Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas. Selanjutnya juga dilakukan analisis korelasi dan determinasi dalam regresi linear berganda. Dan terhadap alat ukur (kuesioner) sebelum digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Adapun hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas dan Realiabilitas

Untuk pengumpulan data primer, sebelum alat ukur (kuesioner) digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Kuesioner penelitian ini telah diujicobakan pada 20 orang kader Posyandu. Dilakukan terhadap: 10 butir pernyataan untuk pengetahuan kader, 10 butir pernyataan untuk motivasi, 10 butir pernyataan untuk kepemimpinan dan 10 pernyataan untuk perilaku kerja kader Posyandu. Total keseluruhan 40 butir pernyataan.

Pengujian dilakukan dengan *Reliability Analysis Scale* (Alpha). Hasil uji tersebut memperlihatkan nilai  $r$  dari setiap bagian yang disebut  $r_{\text{hasil}}$ , kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dilihat dari

tabel  $r$ , untuk *degre of freedom* (df) = jumlah kasus -2. Pada penelitian ini df = 20 - 2 = 18. Didapat nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada df 18 adalah 0,444. Berikut adalah hasil dari uji validitas dan realibilitas kuesioner.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengetahuan Kader Posyandu**

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	37.10	53.147	0.954	0.966	Valid
P2	37.30	52.853	0.883	0.969	Valid
P3	36.50	56.368	0.829	0.971	Valid
P4	37.10	52.937	0.970	0.966	Valid
P5	37.15	52.976	0.996	0.965	Valid
P6	36.85	61.187	0.550	0.979	Valid
P7	37.15	52.976	0.996	0.965	Valid
P8	37.00	60.316	0.697	0.975	Valid
P9	37.05	56.997	0.801	0.972	Valid
P10	37.15	52.976	0.996	0.965	Valid

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa 10 butir pernyataan pengetahuan kader dalam kegiatan posyandu didapat nilai  $r_{\text{hasil}}$  (nilai pada kolom *corrected item-total correlation*) semua lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengetahuan adalah valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Pengetahuan Kader Posyandu

No	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item Pernyataan
1	0,972	10

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui nilai  $r_{\text{alpha}}$  adalah 0,972. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pengetahuan adalah reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kader Posyandu

Item Pernyataan	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
M1	36.10	40.726	0.937	0.961	Valid
M2	36.20	40.695	0.993	0.959	Valid
M3	36.20	40.695	0.993	0.959	Valid
M4	36.20	40.695	0.993	0.959	Valid
M5	36.65	44.871	0.768	0.967	Valid
M6	36.35	40.345	0.858	0.965	Valid
M7	36.20	40.695	0.993	0.959	Valid
M8	36.20	40.695	0.993	0.959	Valid
M9	36.50	45.105	0.815	0.966	Valid
M10	36.10	49.989	0.178	.984	Tidak Valid

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa untuk sembilan butir pernyataan motivasi kader posyandu didapat nilai  $r_{\text{hasil}}$  (nilai pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sembilan pernyataan

tersebut adalah valid. Sedangkan untuk pernyataan motivasi 10 nilai  $r_{\text{hasil}}$  yang didapat yaitu 0,178 lebih kecil dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut adalah tidak valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kader Posyandu**

No	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item Pernyataan
1	0,968	10

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui nilai  $r_{\text{alpha}}$  untuk 10 item pernyataan motivasi adalah 0,968. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel.

Kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas selanjutnya terhadap sembilan item pernyataan tentang motivasi, sebagaimana Tabel 4.8 berikut.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kader Posyandu**

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
M1	31.85	34.976	0.931	0.956	Valid
M2	31.95	34.997	0.982	0.953	Valid
M3	32.00	38.737	0.474	0.980	Valid
M4	31.95	34.997	0.982	0.953	Valid
M5	32.40	38.884	0.752	0.964	Valid
M6	32.10	34.305	0.883	0.959	Valid

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
M7	31.95	34.997	0.982	0.953	Valid
M8	31.95	34.997	0.982	0.953	Valid
M9	32.25	39.039	0.807	0.963	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa sembilan butir pernyataan motivasi kader dalam kegiatan posyandu didapat nilai  $r_{\text{hasil}}$  (nilai pada kolom *corrected item-total correlation*) semua lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi adalah valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kader Posyandu**

No	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan
1	0,964	9

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai  $r_{\text{alpha}}$  untuk sembilan item pernyataan motivasi adalah 0,964. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kader Posyandu

Item Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
K1	36.60	41.305	0.925	0.950	Valid
K2	36.60	41.305	0.925	0.950	Valid
K3	36.60	45.832	0.398	0.967	Tdak Valid
K4	37.00	43.263	0.557	0.964	Valid
K5	36.80	38.274	0.900	0.950	Valid
K6	36.80	38.274	0.900	0.950	Valid
K7	36.80	38.274	0.900	0.950	Valid
K8	36.60	41.305	0.925	0.950	Valid
K9	36.80	38.274	0.900	0.950	Valid
K10	36.60	41.305	0.925	0.950	Valid

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa untuk sembilan butir pernyataan kepemimpinan kader posyandu didapat nilai  $r_{\text{hasil}}$  (nilai pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sembilan pernyataan tersebut adalah valid. Sedangkan untuk pernyataan kepemimpinan 3 nilai  $r_{\text{hasil}}$  yang didapat yaitu 0,398 lebih kecil dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut adalah tidak valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Kader Posyandu

No	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan
1	0,958	10

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai  $r_{\text{alpha}}$  untuk 10 item pernyataan kepemimpinan adalah 0,958. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel.

Kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas selanjutnya terhadap sembilan item pernyataan tentang kepemimpinan, sebagaimana Tabel 4.12 berikut.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kader Posyandu**

<b>Item Pernyataan</b>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<b>Keterangan</b>
K1	32.40	37.516	0.919	0.962	Valid
K2	32.40	37.516	0.919	0.962	Valid
K3	32.80	39.747	0.513	0.978	Valid
K4	32.60	34.358	0.923	0.961	Valid
K5	32.60	34.358	0.923	0.961	Valid
K6	32.60	34.358	0.923	0.961	Valid
K7	32.40	37.516	0.919	0.962	Valid
K8	32.60	34.358	0.923	0.961	Valid
K9	32.40	37.516	0.919	0.962	Valid

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa sembilan butir pernyataan kepemimpinan kader dalam kegiatan posyandu didapat nilai  $r_{\text{hasil}}$  (nilai pada kolom *corrected item-total correlation*) semua lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan Kader Posyandu

No	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item Pernyataan
1	0,967	9

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui nilai  $r_{\text{alpha}}$  untuk sembilan item pernyataan kepemimpinan adalah 0,967. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,444), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Kader Posyandu

Item Pernyataan	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
A1	36.05	46.366	0.900	0.960	Valid
A2	35.60	51.726	0.772	0.966	Valid
A3	35.65	50.345	0.848	0.964	Valid
A4	36.00	50.842	0.572	0.971	Valid
A5	35.90	44.516	0.947	0.958	Valid
A6	35.95	43.208	0.978	0.957	Valid
A7	35.55	52.892	0.734	0.968	Valid
A8	36.05	46.366	0.900	0.960	Valid
A9	35.95	43.208	0.978	0.957	Valid
A10	35.95	43.208	0.978	0.957	Valid

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa 10 butir pernyataan perilaku kerja kader dalam kegiatan Posyandu didapat nilai  $r_{\text{hasil}}$  (nilai pada kolom *corrected item-total correlation*) semua lebih besar dari

nilai  $r_{tabel}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel perilaku kerja adalah valid.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Realibilitas Perilaku Kerja Kader Posyandu**

No	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item Pernyataan
1	0,966	10

Sumber: Output hasil SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai  $r_{alpha}$  adalah 0,966. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,444). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel perilaku kerja adalah reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas**

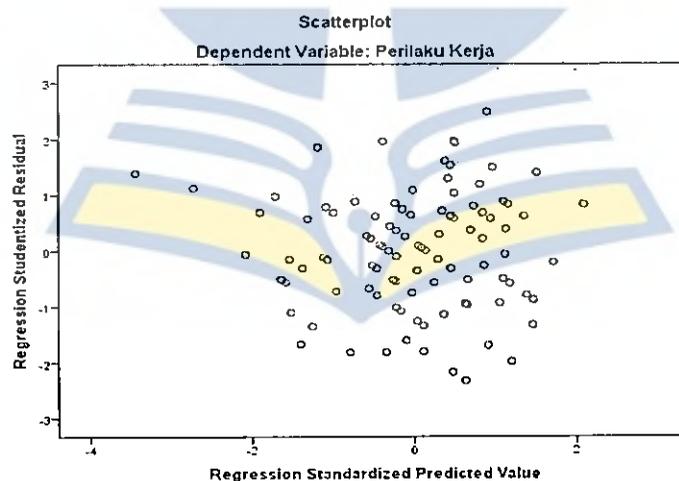
No	Variabel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Pengetahuan	0,792	1,263
2	Motivasi	0,931	1,075
3	Kepemimpinan	0,750	1,333

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* (TOL) semua variabel independen/bebas dalam penelitian ini  $> 0,1$  yaitu untuk TOL pengetahuan 0,792, TOL motivasi 0,931 dan TOL kepemimpinan 0,750. Untuk nilai VIF semua variabel independen/bebas pada penelitian ini adalah  $< 10$ , yaitu VIF pengetahuan 1,263, VIF motivasi 1,075 dan VIF kepemimpinan 1,333. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi dalam penelitian ini.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



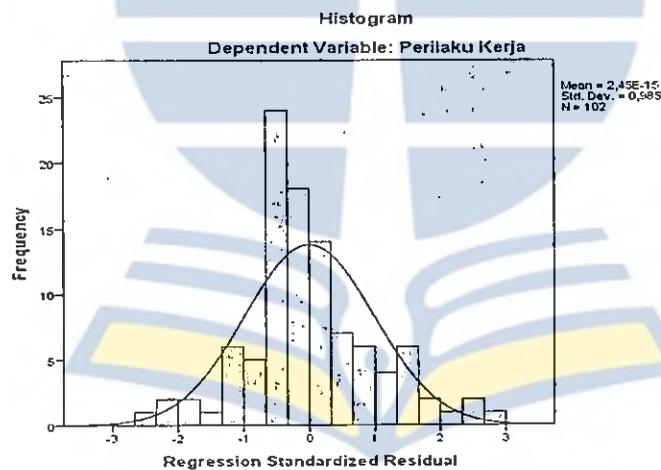
Sumber: Lampiran Output SPSS

**Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa pada grafik *scatter plot* terlihat titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat homoskedastisitas, artinya tidak terjadi masalah/penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### d. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.



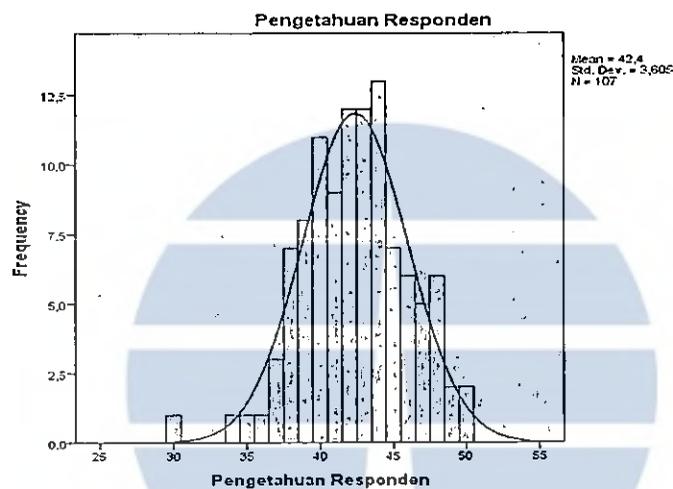
Sumber: Lampiran Output SPSS

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui bahwa pada hasil uji histogram menunjukkan adanya garis melengkung ke atas seperti

membentuk gunung, dan terlihat sempurna dengan kaki yang simetris. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

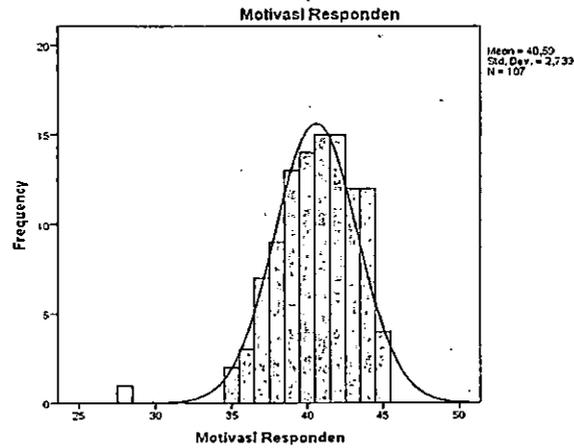
Secara parsial hasil uji histogram terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Lampiran Output SPSS

**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel Pengetahuan**

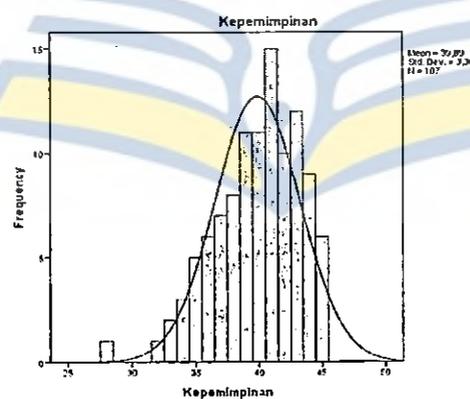
Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui bahwa pada hasil uji histogram pada variabel pengetahuan menunjukkan adanya garis melengkung ke atas seperti membentuk gunung, dan terlihat sempurna dengan kaki yang simetris. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: Lampiran Output SPSS

**Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi**

Berdasarkan Gambar 4.4 diketahui bahwa pada hasil uji histogram pada variabel motivasi menunjukkan adanya garis melengkung ke atas seperti membentuk gunung, dan terlihat sempurna dengan kaki yang simetris. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

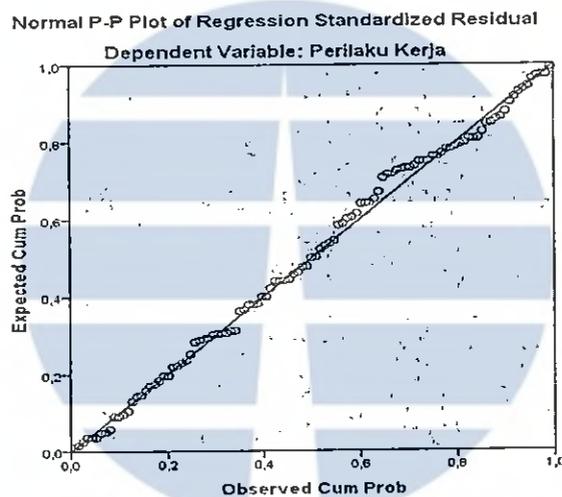


Sumber: Lampiran Output SPSS

**Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan**

Berdasarkan Gambar 4.5 diketahui bahwa pada hasil uji histogram pada variabel kepemimpinan menunjukkan adanya garis melengkung ke atas seperti membentuk gunung, dan terlihat sempurna dengan kaki yang simetris. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat menggunakan uji *normal probability plots* sebagaimana Gambar 4.6 berikut.



Sumber: Lampiran Output SPSS

**Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas *Probability Plots***

Berdasarkan Gambar 4.6 diketahui bahwa pada hasil uji *normal probability plots* menunjukkan adanya titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas selanjutnya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

No	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
1	<i>Most Extreme Differences</i>	0,066
2	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai absolut (D) pada kolom *most extreme differences* adalah 0,066. Nilai D tabel pada n 107 adalah 0,132. Artinya nilai D lebih kecil dari D tabel, dan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial (*Coefficients*)**

No	Model	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	Nilai t	Sig
1	<i>Constant</i>	7,104	1,813	0,073
2	Pengetahuan	0,229	3,443	0,001
3	Motivasi	0,174	2,147	0,034
4	Kepemimpinan	0,447	6,097	0,000

Sumber: Lampiran Output SPSS

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y : Variabel dependen perilaku kerja

$\beta_0$  : *intercept* dari model

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien-koefisien regresi parsial dari variabel dependen

X1 : Variabel independen pengetahuan

X2 : Variabel independen motivasi

X3 : Variabel independen kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui *intercept* dari model ( $\beta_0$ ) adalah 7,104, koefisien regresi variabel pengetahuan ( $\beta_1$ ) adalah 0,229, koefisien regresi variabel motivasi ( $\beta_2$ ) adalah 0,174 dan koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $\beta_3$ ) adalah 0,447. Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 7,104 + 0,229 X_1 + 0,174 X_2 + 0,447 X_3$$

Persamaan regresi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 7,104 artinya jika pengetahuan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka perilaku kerja ( $Y$ ) nilainya adalah 7,104.

- b. Koefisien regresi variabel pengetahuan ( $X_1$ ) sebesar 0,229 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengetahuan mengalami kenaikan 1, maka perilaku kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,229. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengetahuan dengan perilaku kerja.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,174 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1, maka perilaku kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,174. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan perilaku kerja.
- d. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,447 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka perilaku kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan perilaku kerja.

Analisis regresi pada dasarnya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t.

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Melalui uji statistik t dapat diketahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel devenden. Tabel *Coefficients* menunjukkan *t value* dan *sig* yang berfungsi untuk menjawab tujuan penelitian 1, 2 dan 3.

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel pengetahuan adalah 3,443 dan level signifikansi adalah 0,001. Pada penelitian ini nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,982 dengan batas signifikansi 0,05. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.

Dari Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah 2,147 dan level signifikansi adalah 0,034. Pada penelitian ini nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,982 dengan batas signifikansi 0,05. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.

Selanjutnya dari Tabel 4.18 juga dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan adalah 6,097 dan level signifikansi adalah 0,000. Pada penelitian ini nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,982 dengan batas signifikansi 0,05. Hasil perhitungan statistik menunjukkan

nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara parsial.

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji *value* atau uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tabel Anova khususnya kolom F dan Sig di bawah ini berfungsi untuk menjawab tujuan penelitian 4, yaitu pengaruh secara simultan.

**Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan**

No	Model	Nilai F	Sig
1	Pengetahuan	34,963	0,000

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 34,963 dengan level signifikansi 0,000. Pada penelitian ini nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,70 dengan level signifikansi 0,05. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara simultan.

#### 4. Korelasi dalam Regresi Linear Berganda

##### a. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Melalui koefisien korelasi berganda dapat diketahui ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dan semua variabel bebas. Keeratan hubungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

No	R	R Square
1	0,710	0,505

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh nilai R 0,710 yang menunjukkan korelasi berada pada interval koefisien 0,60 – 0,7999 (Tabel 3.1), yang artinya korelasi atau keeratan hubungan antara pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan dengan perilaku kerja kader berada pada tingkat hubungan keeratan yang kuat.

##### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Melalui analisis determinasi dalam regresi dapat diketahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa

besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,505 atau 50,50%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader Posyandu sebesar 50,50%. Sedangkan 49,50% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan kata lain, variabel perilaku kerja dapat diterangkan dengan menggunakan variabel pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan.

### C. Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat dipaparkan pembahasan yang menjawab tujuan-tujuan dalam penelitian ini. Pembahasan hasil pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan. Hipotesis ini dibuktikan dengan uji regresi linear berganda dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,443 dengan signifikansi 0,001 (Tabel 4.18).

Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang terkait dengan keposyanduan yang didapat melalui pelatihan dan penyegaran kader Posyandu. Pengetahuan keposyanduan juga bisa didapat melalui tim pokjanal Posyandu atau melalui rekan sesama kader. Adapun pengetahuan tentang keposyanduan ini meliputi pemahaman tentang Posyandu, tujuan dan sasaran Posyandu, tingkat kemandirian Posyandu, program-program utama dan program-program tambahan. Tahu dan memahami akan tugas-tugas kader serta memiliki keterampilan dan kemampuan selaku kader Posyandu.

Dilihat dari karakteristik responden pada penelitian ini, yang mana sebahagian besar kader berpendidikan menengah yaitu 65 orang atau 60,75%, dan berpendidikan tinggi sebanyak 11 orang atau 10,28%. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Lawrence Green (1980) yang menyatakan pengetahuan merupakan faktor predisposisi (*predispotition factors*) yang mempengaruhi perilaku. Selanjutnya WHO (1984) menganalisis bahwa pengetahuan dapat menyebabkan seseorang berperilaku tertentu. Dimana pengetahuan diperoleh dari pengalaman sendiri atau pengalaman orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat teori Notoatmodjo (2007) yang menyatakan bahwa tingkat pengetahuan seseorang mempengaruhi tingkah laku seseorang, apabila tingkat pengetahuan seseorang meningkat, meningkat pula kesadaran untuk melakukan sesuatu sesuai kebutuhannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Endra Wibowo, Ervi Rachma Dewi (2012) di wilayah UPT Puskesmas Ngembal Kulon Kabupaten Kudus, yang menyatakan terdapat hubungan antara pengetahuan dengan keaktifan kader Posyandu. Dan hasil dari penelitian Haryanto Adi Nugroho, Dewi Nurdiana (2008) di Desa Dukuh Tengah Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes, juga menyatakan terdapat hubungan antara pengetahuan kader Posyandu dengan keaktifan kader Posyandu. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Yanti, Mulyadi, Said Usman (2015) di wilayah Puskesmas Kutablang Kabupaten Bireuen, yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan keaktifan kader Posyandu.

Seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Kemampuan dan kecakapan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang menentukan kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan. Agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, setiap jenis pekerjaan tentunya menuntut

pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, hal ini tergantung dari pendidikan yang telah diterima maupun pelatihan yang telah didapat baik secara formal maupun informal.

Pelatihan kader Posyandu adalah kegiatan dalam rangka mempersiapkan kader agar mau dan mampu berperan serta sehingga menghasilkan pengetahuan dan keterampilan yang harus disesuaikan dengan tugas mereka dalam mengembangkan program kesehatan di desanya (Depkes RI, 2006).

Dari persamaan regresi, diketahui koefisien regresi variabel pengetahuan ( $X_1$ ) sebesar 0,229. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengetahuan mengalami kenaikan 1, maka perilaku kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,229. Koefisien ini bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara pengetahuan dengan perilaku kerja.

Hal ini dapat dipahami bahwa meningkatkan perilaku kerja kader sangat bergantung pada pengetahuan yang dimiliki kader, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik pengetahuan kader Posyandu maka akan semakin baik pula keaktifan/perilaku kerja kader Posyandu. Dengan pengetahuan yang tinggi tentang posyandu akan memudahkan kader dalam melaksanakan tugas dan peran sertanya dalam kegiatan Posyandu. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sekaligus dedikasi kader agar timbul kepercayaan diri untuk dapat melaksanakan tugas sebagai kader dalam melayani masyarakat, baik di

Posyandu maupun saat melakukan kunjungan rumah, maka perlu dilakukan pelatihan kader, baik bagi kader yang baru ataupun sebagai penyegaran bagi kader yang telah lama aktif. Melalui pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kader dalam menjalankan tugasnya.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan. Hipotesis ini dibuktikan dengan uji regresi linear berganda dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,147 dengan signifikansi 0,034 (Tabel 4.18).

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan pada teori motivasi yang dikembangkan Maslow, motivasi pada penelitian ini mendasarkan pada kebutuhan manusia yang meliputi kebutuhan biologis dan kebutuhan psikologis.

Pertama kebutuhan fisiologis, berupa penghargaan baik yang bersifat materi dan non materi. Dapat berupa insentif atau penghargaan dalam bentuk seragam, medali, piagam, dan lain-lain. Kedua kebutuhan rasa aman, dapat berasal dari rekan-rekan sesama kader, kondisi lingkungan kerja yang aman, ketersediaan tempat untuk pelayanan di

Posyandu, tersedianya bahan penyuluhan dan peralatan lain yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas sebagai kader Posyandu. Ketiga Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain, berupa kebutuhan untuk disukai diantara rekan kerja sesama kader dan dilingkungan masyarakat. Keempat kebutuhan akan penghargaan, berupa kebutuhan harga diri/merasa dihargai oleh pimpinan dan sesama kader Posyandu, serta dihargai di lingkungan masyarakat. Kelima kebutuhan aktualisasi diri, dalam hal ini berupa kebutuhan pengembangan potensi diri kader secara maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Lawrence Green (1980) yang menyatakan motivasi merupakan faktor predisposisi (*predisposition factors*) yang mempengaruhi perilaku. Menurut Stooner (1992) motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Dan Crowford (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dapat menyebabkan orang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat teori menurut Gibson dalam Ilyas (2001) yang menyatakan motivasi dapat diartikan sebagai kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti: aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja dalam mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Siagian (2004) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi kerja merupakan daya gerak yang terdapat dalam diri seorang pegawai berupa dorongan-dorongan, keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang, yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik. Akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik. Baik yang intrinsik maupun ekstrinsik dapat bersifat positif dan dapat pula negatif. Kunci keberhasilan seorang manajer dalam menggerakkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi tersebut

sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2004).

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2001).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Grace Gloria F, Wowor, Febi K. Kolibu, Adisty A. Rumayar (2017) di wilayah kerja Puskesmas Sonder, yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi dengan keaktifan kader Posyandu. Hasil penelitian Nicolas Tirayoh, Grace D. Kandou, Tubagus D. E. Abeng (2017) di wilayah kerja Puskesmas Kema Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara, menyatakan terdapat hubungan antara motivasi dengan keaktifan kader Posyandu. Begitu juga hasil penelitian Haryanto Adi Nugroho, Dewi Nurdiana (2008) di Desa Dukuh Tengah Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes, yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kader Posyandu dengan keaktifan kader Posyandu.

Dari persamaan regresi dalam penelitian ini diketahui koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,174. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1, maka perilaku kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan

sebesar 0,174. Koefisien ini bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan perilaku kerja.

Hal ini dapat dipahami bahwa meningkatkan perilaku kerja kader juga bergantung pada motivasi yang dimiliki kader, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik motivasi kader Posyandu maka akan semakin baik pula keaktifan/perilaku kerja kader Posyandu. Menjadi sangat penting bagi para motivator (Tim Pokjanel Posyandu) memberikan motivasi kepada kader-kader posyandu untuk dapat menimbulkan dorongan dan keinginan dari dalam diri kader, sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan perannya dalam kegiatan Posyandu. Peran yang harus dilakoni motivator adalah memberikan inspirasi ide, semangat, dorongan dan bantuan kepada kader agar berkarya seoptimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pemberian motivasi yang sifatnya nonmateril, dapat menggunakan alat motivasi berupa barang/benda yang tidak mempunyai nilai pasar, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, misalnya: medali, piagam, penghargaan dan lain-lain. Disamping motivasi yang sifatnya nonmateril, juga perlu diperhatikan kesejahteraan kader (sesuai dengan kemampuan), seperti pemberian insentif yang memadai dan sesuai dengan pengabdian serta dedikasi yang telah diberikan kader.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dengan Perilaku Kerja Kader Posyandu

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan. Hipotesis ini dibuktikan dengan uji regresi linear berganda dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,097 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 4.18).

Melihat pengaruh yang relatif besar dibandingkan pengaruh variabel lainnya dalam mempengaruhi perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan, variabel kepemimpinan ini perlu mendapatkan perhatian khusus dalam peningkatan perilaku kerja/keaktifan kader Posyandu. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan bahwa pemimpin harus memiliki program yang jelas dan realistis serta dapat dipahami oleh seluruh anggota, pemimpin harus memotivasi kader dalam melaksanakan tugas, selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya, memperhatikan lingkungan kerja agar anggota merasa nyaman dalam menjalankan tugas, memberi arahan, petunjuk dan mendorong kader untuk selalu bekerja secara optimal dan memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas dan berorientasi pada kualitas, pemimpin juga harus mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dalam membangun kerja sama sesama kader dan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat teori Gibson (1987) dalam Ilyas (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dari variabel organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personal.

Dalam teori Lawrence Green (1980) adanya faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang mempengaruhi perilaku, terwujud dalam sikap dan perilaku petugas kesehatan atau petugas lainnya, yang merupakan kelompok referensi dari perilaku masyarakat.

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku yang mampu mengembangkan keterampilan pengarahan, perubahan, dan pengendalian perilaku. Menurut Siswanto (2008) kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Seseorang dengan posisi pemimpin memiliki kemampuan memainkan perannya dalam menopang kondisi yang ada, meliputi hal-hal berikut: watak dan kepribadian yang terpuji, prakarsa yang tinggi, hasrat melayani bawahan, sadar dan paham kondisi lingkungan, intelegensi yang tinggi, berorientasi kemasa depan, sikap terbuka dan lugas serta mampu menjadi widaduara yang efektif (siswanto, 2008).

Keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin sesuai dengan wilayahnya dan seharusnya bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan. Dalam membawa perubahan dan pertumbuhan yang efektif, pemimpin pun perlu membina hubungan manusia (*human relation*) yang baik dengan bawahannya. Bagaimanapun juga, pemimpin tidak sekadar memiliki kemampuan yang hebat atau mampu mendorong bawahannya untuk melakukan kerja keras. Ia juga harus mau bertanggung jawab atas tindakan bawahannya. Selain itu, pemimpin harus memotivasi bawahan untuk berani mengambil keputusan-keputusan yang wajar dalam situasi yang menyenangkan. Inilah yang disebut peran pemimpin dalam membina dan membangun hubungan manusia (Edison, 2016).

Komunikasi yang baik menjadi bagian penting dalam sebuah kepemimpinan, baik hubungan lisan maupun tulisan. Dimana kejelasan dari komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota. Serta harus memfokuskan pada tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk itu harus terjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota dalam mencapai tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Pimpinan dalam pengorganisasian pokjanal Posyandu memegang peranan penting untuk meningkatkan dan melestarikan kegiatan Posyandu. Pembinaan Posyandu dilaksanakan secara terpadu melalui pokja Posyandu yang ada di desa/kelurahan. Tujuan dilakukannya

pembinaan adalah agar Posyandu dapat menyelenggarakan berbagai kegiatannya sehingga tujuan didirikannya Posyandu dapat dicapai.

Pembinaan petugas dalam kegiatan Posyandu seperti tertuang dalam pedoman pengelolaan Posyandu harus dilaksanakan secara terpadu, dengan tujuan agar Posyandu dapat menyelenggarakan berbagai kegiatannya sehingga tujuan didirikannya Posyandu dapat dicapai (Depkes RI, 2006).

Terselenggaranya kegiatan Posyandu melibatkan banyak pihak, yaitu kader, petugas Puskesmas, *stakeholder* (camat, lurah/kepala desa, dan instansi/lembaga terkait lainnya). Untuk mewujudkan hal tersebut memerlukan dukungan yang mantap dari berbagai pihak, baik dukungan moril, materil maupun finansial.

Dari persamaan regresi diketahui koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,447. Hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka perilaku kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Koefisien ini bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan perilaku kerja.

Hal ini dapat dipahami bahwa meningkatkan perilaku kerja kader sangat bergantung pada kepemimpinan dari pokjanal Posyandu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam Posyandu maka akan semakin baik pula keaktifan/perilaku kerja kader Posyandu. Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi

orang lain, sehingga pengaruh tersebut dapat membangkitkan, mendorong, dan memelihara perilaku seseorang mencapai tujuannya. Di dalam Posyandu, kepemimpinan yang baik dan secara berkesinambungan sangat penting dilakukan terhadap kader Posyandu. Dimana sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung dari kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pokjandal Posyandu agar lebih meningkatkan pembinaan terhadap kegiatan Posyandu dan melakukan upaya koordinasi lintas program, lintas sektoral dan kepada tokoh masyarakat untuk meningkatkan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu, dengan tujuan agar Posyandu dapat menyelenggarakan berbagai kegiatannya sehingga tujuan didirikannya Posyandu dapat dicapai.

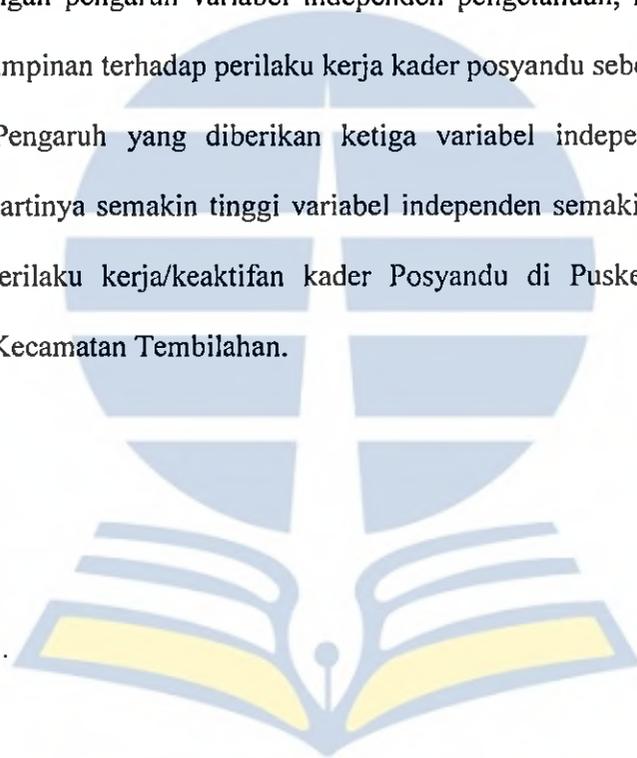
#### **4. Pengaruh Pengetahuan, Motivasi dan Kepemimpinan secara Bersama-sama Terhadap Perilaku Kerja Kader Posyandu**

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, yakni pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan secara simultan. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,963 dan signifikansi 0,000 (Tabel 4.19).

Pada penelitian ini diperoleh nilai  $R$  0,710 (Tabel 4.20) yang menunjukkan korelasi berada pada interval koefisien 0,60 – 0,7999 (Tabel 3.1), yang artinya korelasi atau keeratan hubungan antara pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan dengan perilaku kerja kader berada pada tingkat hubungan keeratan yang kuat.

Melalui analisis determinasi dalam regresi ini diperoleh nilai  $R$  *Square* sebesar 0,505 (Tabel 4.20) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader posyandu sebesar 50,50%.

Pengaruh yang diberikan ketiga variabel independen adalah positif artinya semakin tinggi variabel independen semakin meningkat pula perilaku kerja/keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.
2. Secara simultan variabel pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pokjanal Posyandu Kecamatan Tembilahan
  - a. Pengetahuan

Perlunya peningkatan SDM kader/kapasitas SDM kader melalui penyuluhan, pelatihan kader, dan lain-lain, sebagai upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kader dalam melaksanakan kegiatan Posyandu, dan juga sebagai

penyegaran terhadap kader-kader yang telah lama bertugas dengan tujuan untuk menyegarkan kembali ilmu-ilmu yang pernah didapat.

b. Motivasi

Hendaknya Pokjnal Posyandu lebih memperhatikan setiap kegiatan dan program Posyandu, dimana kader berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan tersebut. Pokjnal harus memberikan motivasi kepada kader dengan memberikan inspirasi ide, semangat, dorongan, bantuan dan penghargaan (piagam, medali, dan lain-lain) kepada kader agar berkarya seoptimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan. Serta memperhatikan kesejahteraan kader (sesuai dengan kemampuan), seperti pemberian insentif yang memadai dan sesuai dengan pengabdian serta dedikasi yang telah diberikan kader.

c. Kepemimpinan

Dalam pelaksanaan kegiatan posyandu hendaknya Pokjnal Posyandu lebih meningkatkan lagi pembinaan dan upaya koordinasi baik lintas program, lintas sektoral dan kepada tokoh masyarakat baik formal maupun nonformal. Terselenggaranya kegiatan Posyandu melibatkan banyak pihak, yaitu kader, petugas Puskesmas, *stakeholder* (camat, lurah/kepala desa, dan instansi/lembaga terkait lainnya). Dan untuk mewujudkan keberhasilan, kemandirian dan kesinambungan kegiatan Posyandu memerlukan dukungan dari berbagai pihak, baik dukungan moril, materil maupun finansial.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Terdapat variabel-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini, sehingga penelitian lebih lanjut hendaknya dapat menambahkan variabel yang lebih kompleks, sehingga diketahui secara seksama variabel yang dominan berpengaruh terhadap perilaku kerja kader Posyandu, dan Tim Pokjanal Posyandu dapat menentukan skala prioritas yang mempengaruhi keaktifan kader dalam upaya pencapaian tujuan Posyandu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang Memotivasi*. Jakarta: Gramedia.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depkes RI. (2006). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: Depkes RI.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Bentuk dan Cara Penyelenggaraan Pembangunan Kesehatan*. Jakarta: Depkes RI.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Buku Paket Pelatihan Kader Kesehatan dan Tokoh Masyarakat dalam Pengembangan Desa Siaga*. Jakarta: Depkes RI.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Kader Posyandu Dalam Usaha Perbaikan Gizi Keluarga*. Jakarta: Depkes RI.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. (2017). Profil Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Tembilahan: Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Dinas Kesehatan Provinsi Riau. (2016). Profil Kesehatan Provinsi Riau. Pekanbaru: Dinas Kesehatan Provinsi Riau.
- Edison, E. Anwar, Y. Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2011). Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kaswan. (2014). Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.
- Kemendes RI. (2013). Buku Panduan Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi. Jakarta: Kemendes RI.
- Kholid, A. (2014). Promosi Kesehatan dengan Pendekatan Teori Perilaku, Media, dan Aplikasinya. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, R. Yuniarto, B. (2016). Analisis Regresi Dasar dan Penyerapannya dengan R. Jakarta: Kencana

Lerbin, R. A. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Banten: Universitas Terbuka.

Muninjaya. (2004). Manajemen Kesehatan. Jakarta: EGC.

Notoatmodjo, S. (2003). Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip-prinsip Dasar.  
Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2005). Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi. Jakarta:  
Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2007). Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni, Edisi Revisi.  
Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2007). Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Edisi Revisi.  
Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka  
Cipta.

\_\_\_\_\_ (2014). Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:  
Rineka Cipta.

Nugroho, H, A. Nurdiana, D. (2008). Hubungan antara Pengetahuan dan Motivasi Kader Posyandu dengan Keaktifan Kader Posyandu di Desa Dukuh Tengah Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. *Jurnal Keperawatan*, Vol.2, No.1.

Noorhidayah. Asrinawaty. Zam, Z. M. (2017). Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*, Vol 8, No 1.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46. (2011). *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Ratmawati, Di. Herachwati, N. (2014). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Riyanti, D.B.P. Dahesihsari, R. (2008). *Kajian Perilaku Kerja dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia Dari Tantangan Global Hingga Keunggulan Lokal*. Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.

Riyanto, A. (2009). *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*. Jakarta: Nuha Medika.

Ruky, A.S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Santoso, S. (2016). Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, S.P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_ (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto. (2016). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Skinner, B.F. (2013). Ilmu Pengetahuan dan Perilaku Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Subaris, H. (2016). Promosi Kesehatan, Pemberdayaan Masyarakat, dan Modal Sosial. Yogyakarta: Nuha Medika.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sujanto, A. (2004). Psikologi Kepribadian. Bandung: Pustaka Setia.

Suryadana, L. (2015). Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Terry, G. R. (2014). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Terry, G.R. dan Rue, L. W. (2016). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha, M. (2009). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: Rajawali Pers.

Tika, M. P. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Tiroyah, N. Kandou, G. D. Abeng, T. D. E. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) di Wilayah Kerja Puskesmas Kema Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. *Community Health*, Vol.2, No.1.

Torang, S. (2014). Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Tribowo, C. Puspahandani, M.E. (2015). Pengantar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat. Yogyakarta: Nuha Medika.

Usman, W. (2014). Metode Kuantitatif. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

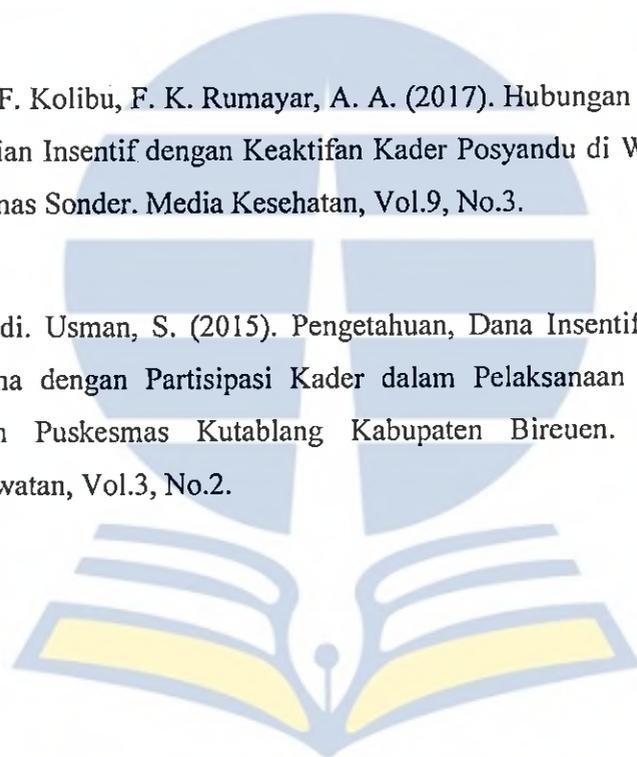
Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo, E. Dewi, E.R. (2012). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah UPT Puskesmas Ngembal Kulon Kabupaten Kudus. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, Vol.2, No.2.

Winardi, J. (2015). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wowor, G.G.F. Kolibu, F. K. Rumayar, A. A. (2017). Hubungan Motivasi dan Pemberian Insentif dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sonder. *Media Kesehatan*, Vol.9, No.3.

Yanti. Mulyadi. Usman, S. (2015). Pengetahuan, Dana Insentif, Sarana dan Prasarana dengan Partisipasi Kader dalam Pelaksanaan Posyandu di Wilayah Puskesmas Kutablang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, Vol.3, No.2.



# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PENGETAHUAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN**

**TERHADAP PERILAKU KERJA KADER POSYANDU DI**

**PUSKESMAS GAJAH MADA KECAMATAN TEMBILAHAN**

---



---

Nomor Responden :

Tanggal Wawancara : .....

**A. Identitas Responden**

Petunjuk Pengisian: Beri jawaban pada titik-titik yang telah disediakan

1. Umur : ..... (tahun)
2. Masa Kerja/Lama Menjadi Kader : ..... (tahun)

Petunjuk Pengisian: Beri tanda ceklis (✓) pada titik-titik yang telah disediakan.

3. Pendidikan : ..... SD
- ..... SLTP
- ..... SLTA
- ..... S-1
- ..... S-2

## B. Pengetahuan

Petunjuk Pengisian:

1. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Ibu
2. Jawaban terdiri dari 5 alternatif yang meliputi: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan saya selaku kader Posyandu					
2.	Saya memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan kader ataupun melalui penyegaran kader Posyandu					
3.	Saya memahami bahwa Posyandu adalah forum komunikasi dan pelayanan kesehatan yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat					
4.	Saya tahu bahwa tujuan dari Posyandu adalah untuk penurunan angka kematian ibu dan bayi					
5.	Saya tahu yang menjadi sasaran dalam kegiatan Posyandu adalah bayi, balita, ibu hamil, ibu menyusui dan pasangan usia subur					
6.	Saya tahu urutan tingkat kemandirian Posyandu dari tingkatan yang paling bawah adalah "Pratama, Madya, Purnama, Mandiri"					
7.	Saya memahami kegiatan-kegiatan utama Posyandu adalah KIA, KB, Imunisasi, Gizi dan Penanggulangan Diare					
8.	Saya tahu apa yang menjadi tugas kader Posyandu dan tugas petugas Puskesmas dalam kegiatan					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Posyandu					
9.	Semakin lama saya mengikuti kegiatan Posyandu semakin meningkat kemampuan saya sebagai kader Posyandu					
10.	Lingkungan organisasi masyarakat sangat membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya sebagai kader Posyandu					

### A. Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penghargaan (insentif yang dapat berupa materi dan non materi) yang saya terima sebagai kader Posyandu telah memenuhi harapan saya					
2.	Rekan-rekan kader sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih bersemangat					
3.	Saya senang melakukan tugas sebagai kader karena didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang aman					
4.	Ketersediaan tempat untuk pelayanan di Posyandu, bahan penyuluhan dan peralatan lainnya membuat saya merasa aman dalam menjalankan tugas sebagai kader					
5.	Sebagai kader Posyandu, saya merasa masyarakat di lingkungan tempat tinggal saya menyukai keberadaan saya					
6.	Sebagai kader Posyandu, saya merasa masyarakat di lingkungan tempat tinggal saya menyukai keberadaan saya					
7.	Sebagai kader Posyandu, saya merasa rekan kerja dan pimpinan menghargai pendapat dan diri saya					
8.	Sebagai kader Posyandu, masyarakat semakin menghargai pendapat dan diri saya					
9.	Sebagai kader Posyandu, kesempatan saya untuk mengembangkan diri semakin besar					

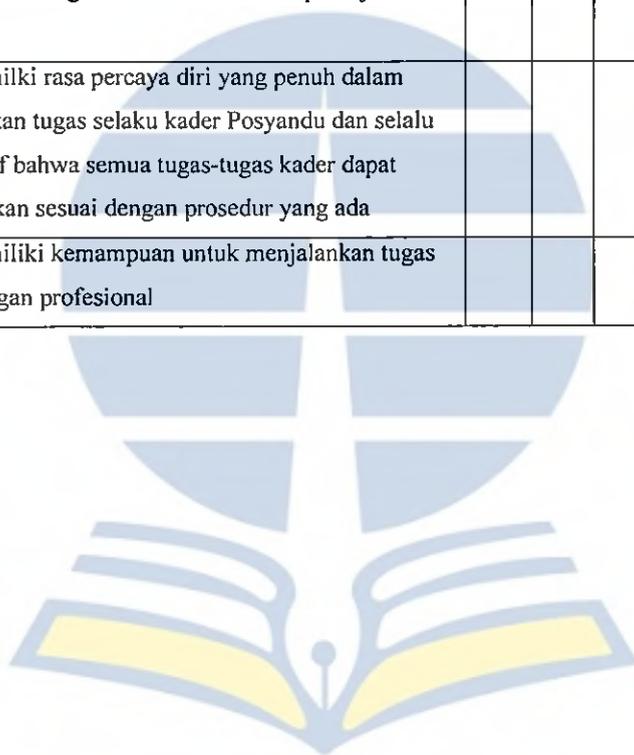
## B. Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pimpinan memiliki program yang jelas dan realistis					
2.	Semua rekan kerja mengetahui dan memahami program kerja dan capaian yang diinginkan pimpinan Posyandu					
3.	Pimpinan sangat memotivasi tugas saya selaku kader Posyandu					
4.	Pimpinan selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya					
5.	Pimpinan sangat memperhatikan lingkungan kerja dan saya merasa nyaman dalam menjalankan tugas sebagai kader Posyandu					
6.	Arahan dan petunjuk pimpinan mendorong kader Posyandu untuk selalu bekerja optimal					
7.	Arahan dan petunjuk pimpinan memotivasi kader untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas dan berorientasi pada kualitas					
8.	Pimpinan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dalam membangun kerja sama sesama kader					
9.	Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik					

## C. Perilaku Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu melakukan hubungan baik dan bekerja sama dengan/antar kader untuk mencapai tujuan bersama					
2.	Saya selalu melakukan yang terbaik terhadap pelayanan di Posyandu, dan bila saya tidak memahami terhadap tugas saya, saya akan bertanya kepada pemimpin/tim pokjanal yang ada					
3.	Saya selalu berkomitmen melakukan sesuatu yang berkualitas sesuai dengan standar yang sudah					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	ditetapkan					
4.	Saya selalu menjalankan tugas berdasarkan prosedur-prosedur yang ada					
5.	Saya selalu menjalankan tugas kader pada hari sebelum buka Posyandu					
6.	Saya selalu hadir dan menjalankan tugas kader pada saat hari buka Posyandu					
7.	Saya selalu menjalankan tugas kader pada hari setelah buka Posyandu					
8.	Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugas kader dalam mencapai tujuan Posyandu					
9.	Saya memiliki rasa percaya diri yang penuh dalam menjalankan tugas selaku kader Posyandu dan selalu berinisiatif bahwa semua tugas-tugas kader dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada					
10.	Saya memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas kader dengan profesional					



## LAMPIRAN 2

## Tabulasi Jawaban Kuesioner

No.	Pengetahuan	Motivasi	Kepemimpinan	Perilaku Kerja
1.	42	42	44	40
2.	44	40	41	44
3.	44	42	44	44
4.	48	41	41	44
5.	47	45	43	43
6.	39	40	38	36
7.	41	43	38	37
8.	45	44	35	39
9.	40	44	39	39
10.	42	40	38	42
11.	39	40	35	35
12.	44	40	41	44
13.	44	42	41	47
15.	34	39	28	37
16.	42	42	36	42
17.	48	39	43	43
18.	50	41	43	43
19.	42	42	41	42
20.	39	40	37	41
21.	38	41	34	37
22.	42	44	41	42
23.	37	36	37	36
24.	44	43	37	43
25.	40	43	40	43
26.	30	43	32	38
27.	43	41	40	39
28.	44	37	35	39
29.	39	39	37	39
30.	45	44	44	43
31.	39	39	37	39

No.	Pengetahuan	Motivasi	Kepemimpinan	Perilaku Kerja
32	42	40	35	41
33	41	42	39	39
34	41	42	39	42
35	38	38	37	36
36	41	40	41	41
37	41	42	38	41
38	38	39	35	37
39	38	37	36	38
40	40	36	41	41
41	45	44	43	43
42	41	44	44	47
43	41	40	38	41
44	39	39	40	40
45	44	44	38	42
46	45	40	43	43
47	41	41	39	42
48	36	38	34	37
49	42	42	39	42
50	37	37	36	37
51	42	44	40	41
52	42	44	42	42
53	43	40	42	44
54	42	39	36	38
55	39	41	43	43
56	48	38	42	46
57	40	42	44	44
58	38	42	44	44
59	38	42	45	44
60	38	39	36	38
61	40	38	42	40
62	44	38	40	44
63	40	42	43	45
64	43	39	42	40
65	43	38	43	47

No.	Pengetahuan	Motivasi	Kepemimpinan	Perilaku Kerja
66	48	42	42	45
67	46	41	41	38
68	40	37	41	41
69	50	41	41	42
70	46	28	45	45
71	43	40	42	46
72	40	45	43	45
73	43	45	36	45
74	49	41	42	46
75	43	40	40	39
76	47	41	44	46
77	48	41	44	42
78	42	39	38	39
79	47	43	41	49
80	48	41	41	45
81	47	43	45	45
82	43	41	40	38
83	40	35	34	39
84	42	42	40	42
85	44	38	39	40
86	44	43	44	40
87	45	41	43	45
88	47	43	42	46
89	41	38	39	41
90	46	39	41	38
91	44	37	40	38
92	45	43	45	48
93	43	40	43	41
94	40	44	40	41
95	45	43	43	46
96	43	44	37	40
97	44	41	42	41
98	44	39	39	43
99	35	43	45	44

No.	Pengetahuan	Motivasi	Kepemimpinan	Perilaku Kerja
100	43	39	39	40
101	40	37	40	40
102	49	45	45	48
103	43	36	33	40
104	46	37	33	40
105	46	38	38	41
106	37	35	39	43
107	46	43	39	46



## LAMPIRAN 3

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.05	.999	20
P2	3.85	1.089	20
P3	4.65	.875	20
P4	4.05	.999	20
P5	4.00	.973	20
P6	4.30	.733	20
P7	4.00	.973	20
P8	4.15	.671	20
P9	4.10	.852	20
P10	4.00	.973	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.10	53.147	.954	.966
P2	37.30	52.853	.883	.969
P3	36.50	56.368	.829	.971
P4	37.10	52.937	.970	.966
P5	37.15	52.976	.996	.965
P6	36.85	61.187	.550	.979
P7	37.15	52.976	.996	.965
P8	37.00	60.316	.697	.975
P9	37.05	56.997	.801	.972
P10	37.15	52.976	.996	.965

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.15	68.029	8.248	10

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	4.20	.894	20
M2	4.10	.852	20
M3	4.10	.852	20
M4	4.10	.852	20
M5	3.65	.671	20
M6	3.95	.999	20
M7	4.10	.852	20
M8	4.10	.852	20
M9	3.80	.616	20
M10	4.20	.696	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	36.10	40.726	.937	.961
M2	36.20	40.695	.993	.959
M3	36.20	40.695	.993	.959
M4	36.20	40.695	.993	.959
M5	36.65	44.871	.768	.967
M6	36.35	40.345	.858	.965
M7	36.20	40.695	.993	.959
M8	36.20	40.695	.993	.959
M9	36.50	45.105	.815	.966
M10	36.10	49.989	.178	.984

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.30	52.221	7.226	10

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	9

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	4.20	.894	20
M2	4.10	.852	20
M3	4.05	.999	20
M4	4.10	.852	20
M5	3.65	.671	20
M6	3.95	.999	20
M7	4.10	.852	20
M8	4.10	.852	20
M9	3.80	.616	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	31.85	34.976	.931	.956
M2	31.95	34.997	.982	.953
M3	32.00	38.737	.474	.980
M4	31.95	34.997	.982	.953
M5	32.40	38.884	.752	.964
M6	32.10	34.305	.883	.959
M7	31.95	34.997	.982	.953
M8	31.95	34.997	.982	.953
M9	32.25	39.039	.807	.963

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.05	45.629	6.755	9

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.20	.696	20
K2	4.20	.696	20
K3	4.20	.696	20
K4	3.80	.834	20
K5	4.00	.973	20
K6	4.00	.973	20
K7	4.00	.973	20
K8	4.20	.696	20
K9	4.00	.973	20
K10	4.20	.696	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	36.60	41.305	.925	.950
K2	36.60	41.305	.925	.950
K3	36.60	45.832	.398	.967
K4	37.00	43.263	.557	.964
K5	36.80	38.274	.900	.950
K6	36.80	38.274	.900	.950
K7	36.80	38.274	.900	.950
K8	36.60	41.305	.925	.950
K9	36.80	38.274	.900	.950
K10	36.60	41.305	.925	.950

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.80	50.063	7.076	10

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	9

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.20	.696	20
K2	4.20	.696	20
K4	3.80	.834	20
K5	4.00	.973	20
K6	4.00	.973	20
K7	4.00	.973	20
K8	4.20	.696	20
K9	4.00	.973	20
K10	4.20	.696	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	32.40	37.516	.919	.962
K2	32.40	37.516	.919	.962
K4	32.80	39.747	.513	.978
K5	32.60	34.358	.923	.961
K6	32.60	34.358	.923	.961
K7	32.60	34.358	.923	.961
K8	32.40	37.516	.919	.962
K9	32.60	34.358	.923	.961
K10	32.40	37.516	.919	.962

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.60	45.832	6.770	9

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	10

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.80	.894	20
A2	4.25	.550	20
A3	4.20	.616	20
A4	3.85	.813	20
A5	3.95	.999	20
A6	3.90	1.071	20
A7	4.30	.470	20
A8	3.80	.894	20
A9	3.90	1.071	20
A10	3.90	1.071	20

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	36.05	46.366	.900	.960
A2	35.60	51.726	.772	.966
A3	35.65	50.345	.848	.964
A4	36.00	50.842	.572	.971
A5	35.90	44.516	.947	.958
A6	35.95	43.208	.978	.957
A7	35.55	52.892	.734	.968
A8	36.05	46.366	.900	.960
A9	35.95	43.208	.978	.957
A10	35.95	43.208	.978	.957

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.85	58.134	7.625	10

## Frequencies

## Statistics

		Pengetahuan Responden	Motivasi Responden	Kepemimpinan	Perilaku Kerja
N	Valid	107	107	107	107
	Missing	0	0	0	0
Mean		42,40	40,59	39,89	41,67
Std. Error of Mean		,349	,264	,325	,297
Median		42,00	41,00	40,00	42,00
Mode		44	41 <sup>a</sup>	41	41 <sup>a</sup>
Std. Deviation		3,605	2,733	3,360	3,074
Minimum		30	28	28	35
Maximum		50	45	45	49
Sum		4537	4343	4268	4459

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Motivasi Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	,9	,9	,9
35	2	1,9	1,9	2,8
36	3	2,8	2,8	5,6
37	7	6,5	6,5	12,1
38	9	8,4	8,4	20,6
39	13	12,1	12,1	32,7
40	14	13,1	13,1	45,8
41	15	14,0	14,0	59,8
42	15	14,0	14,0	73,8
43	12	11,2	11,2	85,0
44	12	11,2	11,2	96,3
45	4	3,7	3,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	



## Pengetahuan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30	1	,9	,9	,9
34	1	,9	,9	1,9
35	1	,9	,9	2,8
36	1	,9	,9	3,7
37	3	2,8	2,8	6,5
38	7	6,5	6,5	13,1
39	8	7,5	7,5	20,6
40	11	10,3	10,3	30,8
41	9	8,4	8,4	39,3
42	12	11,2	11,2	50,5
43	12	11,2	11,2	61,7
44	13	12,1	12,1	73,8
45	7	6,5	6,5	80,4
46	6	5,6	5,6	86,0
47	5	4,7	4,7	90,7
48	6	5,6	5,6	96,3
49	2	1,9	1,9	98,1
50	2	1,9	1,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

## Kepemimpinan

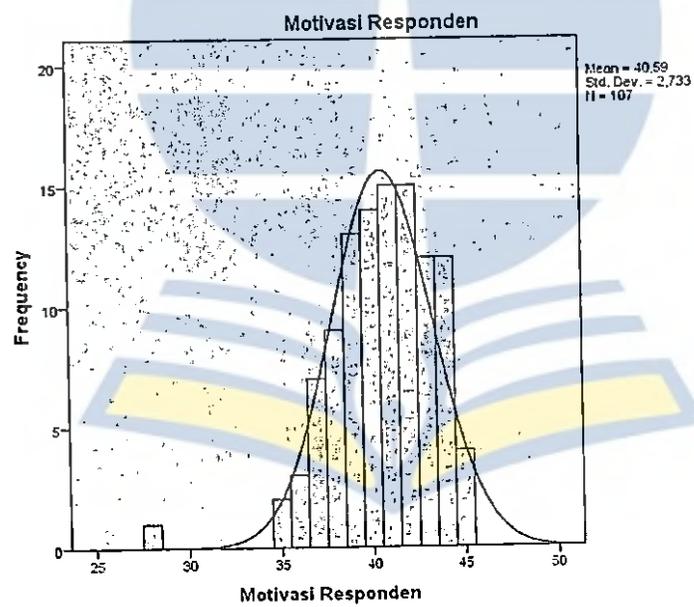
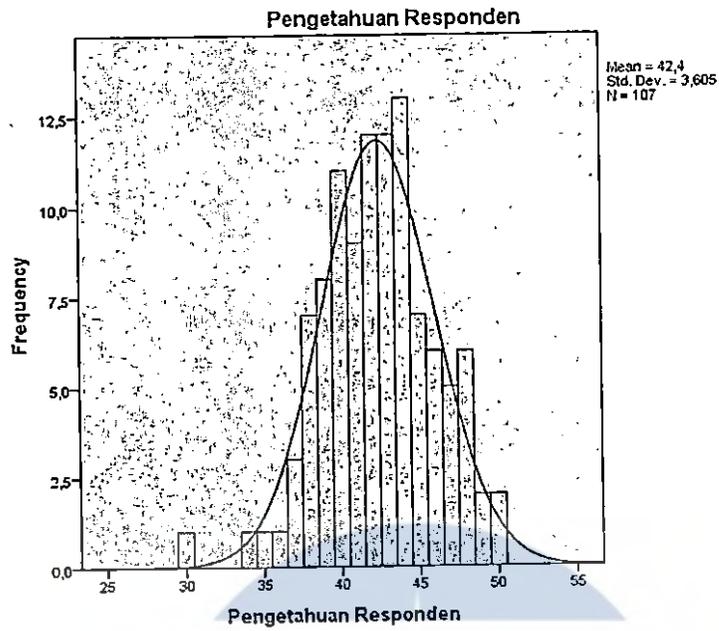
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	,9	,9	,9
32	1	,9	,9	1,9
33	2	1,9	1,9	3,7
34	3	2,8	2,8	6,5
35	5	4,7	4,7	11,2
36	6	5,6	5,6	16,8
37	7	6,5	6,5	23,4
38	8	7,5	7,5	30,8
39	11	10,3	10,3	41,1
40	11	10,3	10,3	51,4
41	15	14,0	14,0	65,4
42	10	9,3	9,3	74,8
43	12	11,2	11,2	86,0
44	9	8,4	8,4	94,4
45	6	5,6	5,6	100,0
Total	107	100,0	100,0	

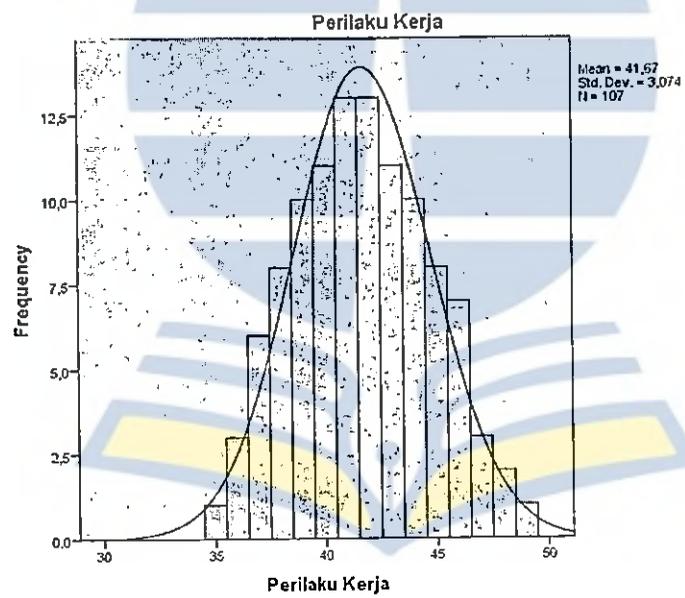
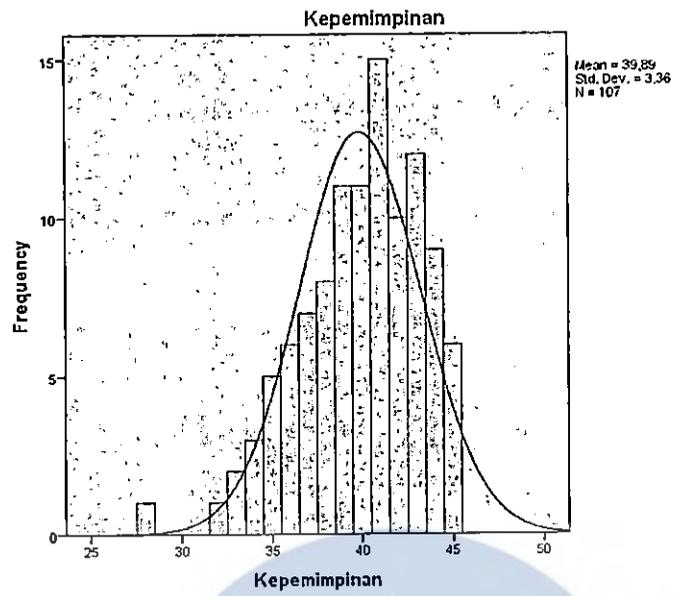


## Perilaku Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	,9	,9	,9
	36	3	2,8	2,8	3,7
	37	6	5,6	5,6	9,3
	38	8	7,5	7,5	16,8
	39	10	9,3	9,3	26,2
	40	11	10,3	10,3	36,4
	41	13	12,1	12,1	48,6
	42	13	12,1	12,1	60,7
	43	11	10,3	10,3	71,0
	44	10	9,3	9,3	80,4
	45	8	7,5	7,5	87,9
	46	7	6,5	6,5	94,4
	47	3	2,8	2,8	97,2
	48	2	1,9	1,9	99,1
	49	1	,9	,9	100,0
Total		107	100,0	100,0	







## Uji Asumsi Klasik

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kerja	41,67	3,074	107
Pengetahuan Responden	42,40	3,605	107
Motivasi Responden	40,59	2,733	107
Kepemimpinan	39,89	3,360	107

#### Correlations

		Perilaku Kerja	Pengetahuan Responden	Motivasi Responden	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Perilaku Kerja	1,000	,512	,318	,651
	Pengetahuan Responden	,512	1,000	,133	,456
	Motivasi Responden	,318	,133	1,000	,263
	Kepemimpinan	,651	,456	,263	1,000
Sig. (1-tailed)	Perilaku Kerja	.	,000	,000	,000
	Pengetahuan Responden	,000	.	,086	,000
	Motivasi Responden	,000	,086	.	,003
	Kepemimpinan	,000	,000	,003	.
N	Perilaku Kerja	107	107	107	107
	Pengetahuan Responden	107	107	107	107
	Motivasi Responden	107	107	107	107
	Kepemimpinan	107	107	107	107

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Motivasi Responden, Pengetahuan Responden <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,710 <sup>a</sup>	,505	,490	2,195	,505	34,963	3	103	,000	1,838

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Responden, Pengetahuan Responden

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505,328	3	168,443	34,963	,000 <sup>b</sup>
	Residual	496,223	103	4,818		
	Total	1001,551	106			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Responden, Pengetahuan Responden

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,104	3,919		1,813	,073					
Pengetahuan Responden	,229	,066	,268	3,443	,001	,512	,321	,239	,792	1,263
Motivasi Responden	,174	,081	,154	2,147	,034	,318	,207	,149	,931	1,075
Kepemimpinan	,447	,073	,488	6,097	,000	,651	,515	,423	,750	1,333

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pengetahuan Responden	Motivasi Responden	Kepemimpinan
1	1	3,989	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,005	27,083	,04	,42	,32	,09
	3	,004	32,477	,03	,45	,01	,91
	4	,002	44,726	,93	,14	,67	,00

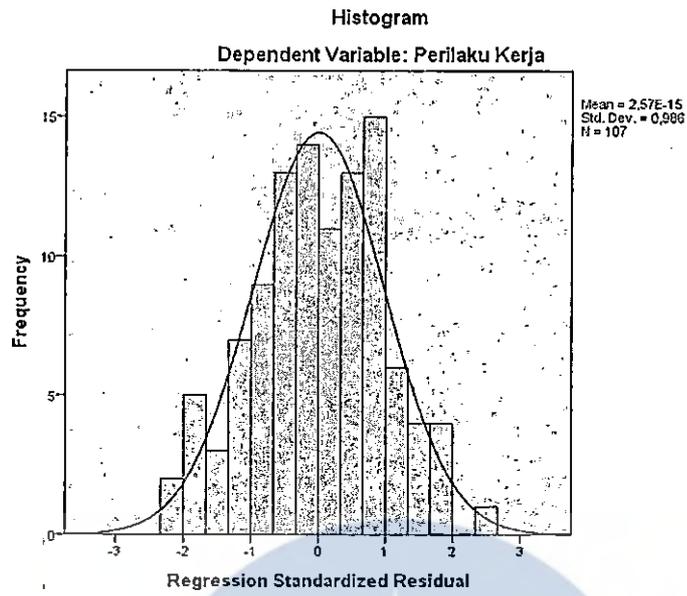
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

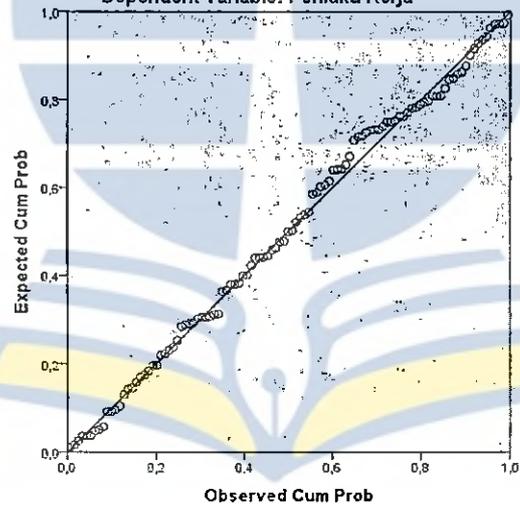
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,16	46,23	41,67	2,183	107
Std. Predicted Value	-3,439	2,088	,000	1,000	107
Standard Error of Predicted Value	,218	1,176	,400	,144	107
Adjusted Predicted Value	33,72	46,12	41,65	2,207	107
Residual	-5,065	5,359	,000	2,164	107
Std. Residual	-2,307	2,442	,000	,986	107
Stud. Residual	-2,330	2,481	,005	1,005	107
Deleted Residual	-5,162	5,534	,024	2,253	107
Stud. Deleted Residual	-2,382	2,546	,005	1,014	107
Mahal. Distance	,051	29,413	2,972	3,653	107
Cook's Distance	,000	,169	,011	,021	107
Centered Leverage Value	,000	,277	,028	,034	107

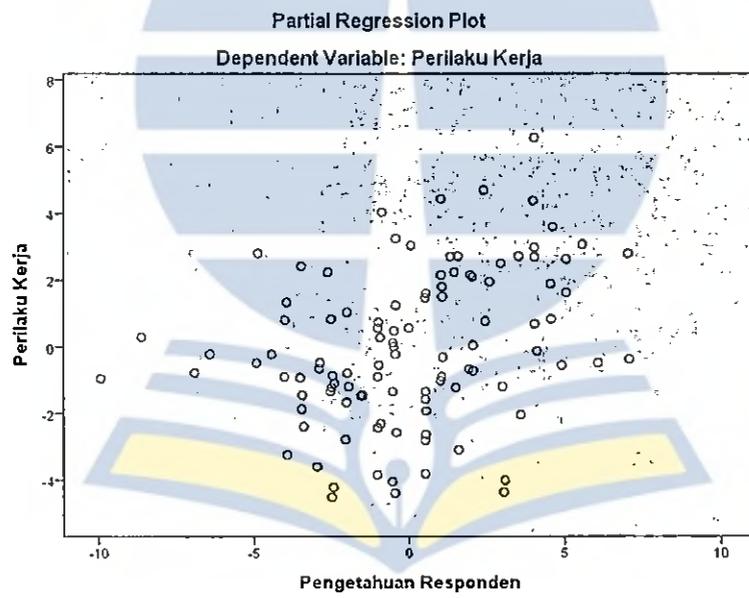
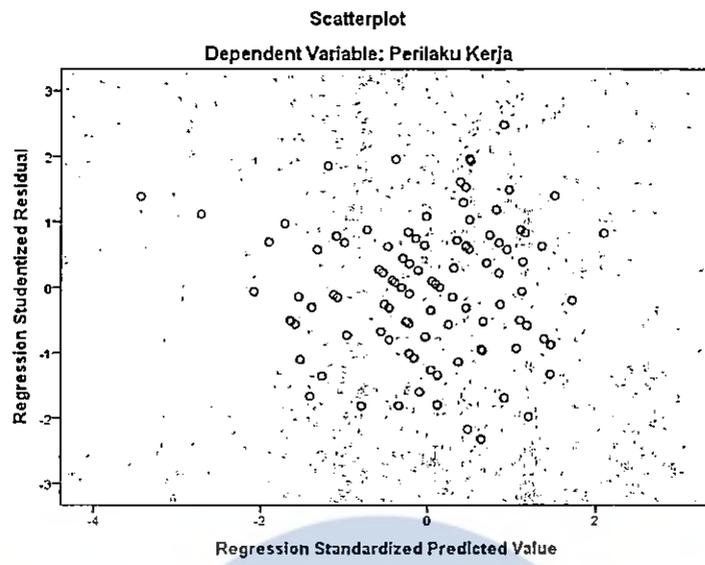
a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

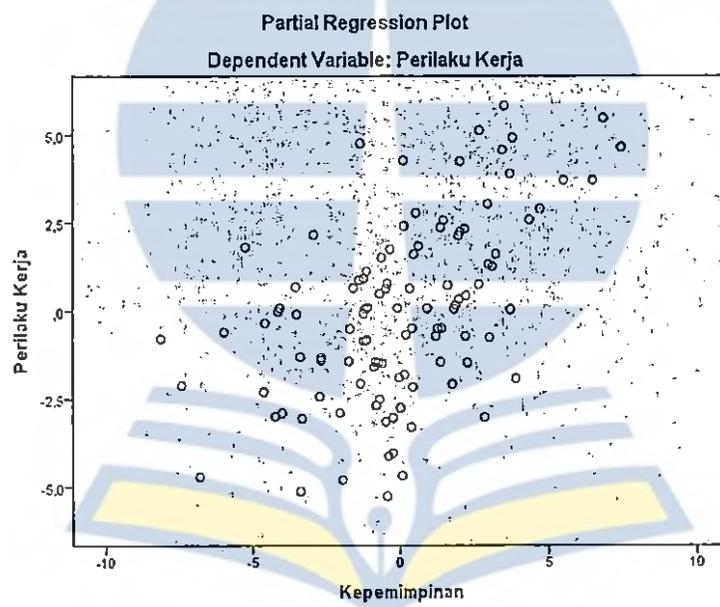
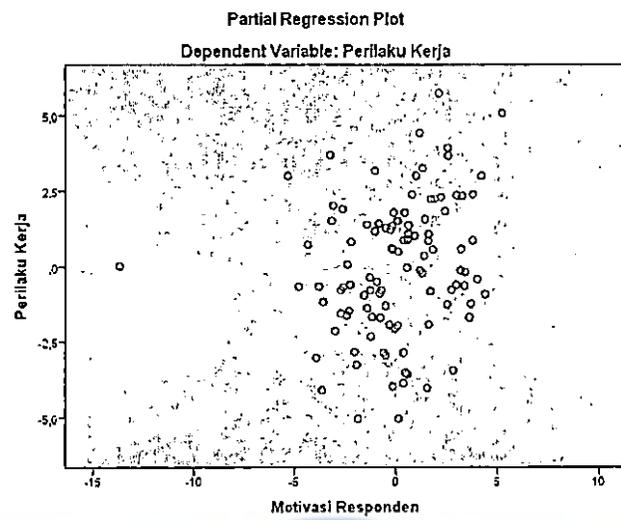




**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Perilaku Kerja







## NPar Tests

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

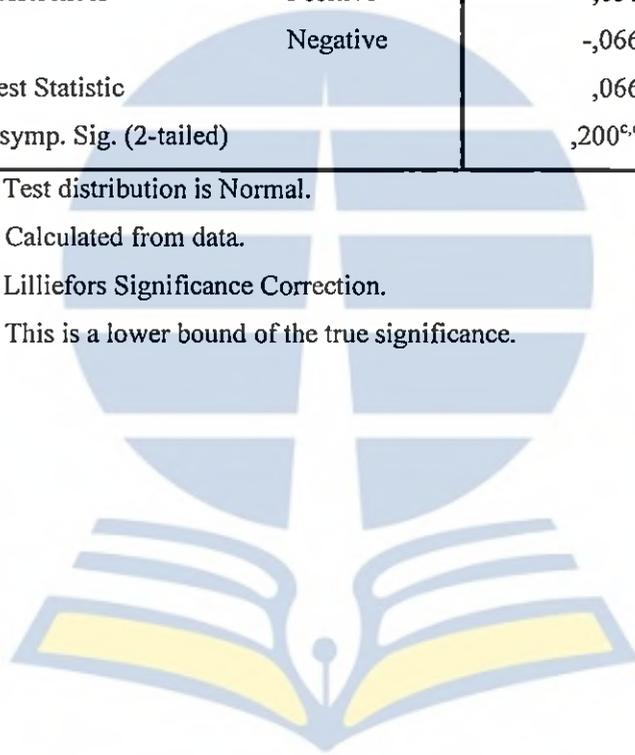
		Unstandardize d Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16364323
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,037
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## Uji Regresi Linear Berganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kerja	41,67	3,074	107
Pengetahuan Responden	42,40	3,605	107
Motivasi Responden	40,59	2,733	107
Kepemimpinan	39,89	3,360	107

#### Correlations

		Perilaku Kerja	Pengetahuan Responden	Motivasi Responden	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Perilaku Kerja	1,000	,512	,318	,651
	Pengetahuan Responden	,512	1,000	,133	,456
	Motivasi Responden	,318	,133	1,000	,263
	Kepemimpinan	,651	,456	,263	1,000
Sig. (1-tailed)	Perilaku Kerja	.	,000	,000	,000
	Pengetahuan Responden	,000	.	,086	,000
	Motivasi Responden	,000	,086	.	,003
	Kepemimpinan	,000	,000	,003	.
N	Perilaku Kerja	107	107	107	107
	Pengetahuan Responden	107	107	107	107
	Motivasi Responden	107	107	107	107
	Kepemimpinan	107	107	107	107

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Motivasi Responden, Pengetahuan Responden <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,710 <sup>a</sup>	,505	,490	2,195	,505	34,963	3	103	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Responden, Pengetahuan Responden

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505,328	3	168,443	34,963	,000 <sup>b</sup>
	Residual	496,223	103	4,818		
	Total	1001,551	106			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Responden, Pengetahuan Responden

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,104	3,919		1,813	,073
Pengetahuan Responden	,229	,066	,268	3,443	,001
Motivasi Responden	,174	,081	,154	2,147	,034
Kepemimpinan	,447	,073	,488	6,097	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja



