

KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS LINGKAR BARAT

Dea Yolanda Killista, Sri Yanniarti, Eliana

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Bengkulu, Jurusan Kebidanan
Jalan Indragiri Nomor 03 Padang Harapan Kota Bengkulu
deayolanda.dy@gmail.com

Abstract: The activity level of Posyandu (Integrated Health Service Post) is very dependent on the performance of cadres in the routine implementation of POSYANDU (Integrated Health Service Post). In the year 2015-2016, Lingkar Barat Primary Health Centre was a working area with the lowest scope of visitation and weigh measurement of children under five in Bengkulu City with number 80,8% at 2015 and 74,1% at 2016. This can be used as a benchmark of community participation and cadre activity to activates the community to take advantage of posyandu. To investigates factors related to performance of cadre in the working area of Lingkar Barat Primary Health Centre. The study is an analytical survey with cross sectional approach. The sample Used was taken by total sampling technique with inclusion criteria as many as 55 cadres. Data were collected using questionnaires. The data were analyzed using Chi Square and Logistic Regression test. The results of bivariate analysis showed that there was not a relationship between age ($\rho = 0,677$) with the cadre performance, and there was a relationship between education ($\rho = 0,001$), knowledge ($\rho = 0,000$), motivation ($\rho = 0,004$), and training frequency ($\rho = 0,004$) with the cadre performance. The result of multivariate analysis shows the knowledge variable with ρ value = 0,001 and $\exp(B) = 14,705$, and training frequency variable with ρ value = 0,014 and $\exp(B) = 6,560$. Hoped the Primary Health Care will increase efforts in guiding the cadres, especially in terms of knowledge.

Keywords: Age, education, knowledge, motivation, training frequency, performance, cadre, integrated health service post.

Abstrak: Tingkat keaktifan posyandu sangat bergantung pada kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan rutin posyandu. Tahun 2015-2016 Puskesmas Lingkar Barat merupakan wilayah kerja dengan cakupan kunjungan dan penimbangan balita terendah di Kota Bengkulu sebesar 80,8% ditahun 2015 dan 74,1% ditahun 2016. Hal ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur peran serta masyarakat dan aktivitas kader dalam menggerakkan masyarakat untuk memanfaatkan posyandu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader di wilayah kerja Puskesmas Lingkar Barat Kota Bengkulu. Metode yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan kriteria inklusi sebanyak 55 kader. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi Square* dan uji *Regresi Logistic*. Hasil penelitian analisis bivariat menunjukkan tidak ada hubungan antara umur ($\rho=0,677$) dengan kinerja kader, dan ada hubungan antara pendidikan ($\rho=0,001$), pengetahuan ($\rho=0,000$), motivasi ($\rho=0,004$), dan frekuensi pelatihan ($\rho=0,004$) dengan kinerja kader. Hasil analisis multivariat menunjukkan variabel pengetahuan dengan nilai $\rho=0,001$ dan $\exp(B)=14,705$, dan variabel frekuensi pelatihan dengan nilai $\rho=0,014$ dan $\exp(B)=6,560$. Diharapkan pihak puskesmas meningkatkan upaya dalam pembinaan terhadap kader, terutama dari segi pengetahuan.

Kata Kunci : Umur, pendidikan, pengetahuan, motivasi, frekuensi pelatihan, kinerja, kader, posyandu.

Keberhasilan posyandu sangat sangat penting karena kader bertanggung berkaitan dengan kinerja kader. Kinerja kader jawab dalam pelaksanaan program posyandu.

Selain bertugas saat pelaksanaan posyandu, kader juga berperan dalam mengundang, mengajak, dan memberitahu masyarakat untuk mengikuti posyandu. Cakupan keaktifan kinerja kader posyandu secara nasional hingga tahun 2010 baru mencapai 78% dari target 80% dan ditahun 2011 mencapai cakupan program atau partisipasi masyarakat yang sangat bervariasi, yaitu mulai dari terendah 10% sampai tertinggi 80%. Bila kinerja kader menurun, maka pelaksanaan posyandu menjadi tidak lancar (Depkes RI, 2010).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Bengkulu pada tahun 2015, jumlah posyandu di Kota Bengkulu tercatat 210 posyandu, dengan jumlah balita 20.046, sebanyak 16.991 (84,8%) balita yang berkunjung ke posyandu, sedangkan ditahun 2016 tercatat 21.033 balita, sebanyak 16.413 (78%) balita yang berkunjung ke posyandu dengan jumlah 208 posyandu (Dinkes 2015-2016).

Wilayah kerja Puskesmas Lingkar Barat merupakan wilayah dengan kunjungan balita terendah dan mengalami penurunan satu tahun terakhir. Tahun 2015 tercatat 807 balita, yang ditimbang sebanyak 652 (80,8%) balita, sedangkan ditahun 2016 jumlah balita sebanyak 690, yang ditimbang sebanyak 511 (74,1%) balita (Dinkes, 2015-2016).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Lingkar Barat, terdapat 11 posyandu dengan jumlah kader sebanyak 55 kader. Petugas puskesmas menyatakan bahwa 6 bulan terakhir kinerja kader menurun bahkan jarang mengikuti kegiatan posyandu dikarenakan kesibukan kader seperti ada saudara jamuan, meninggal, tetangga hajatan, keluar kota, menjaga cucu, dll. Bahkan beberapa kader sering lupa memberitahu atau mengundang masyarakat untuk datang ke posyandu.

Peran dan kinerja kader dalam pengelolaan posyandu merupakan faktor utama yang sangat penting untuk dapat menampilkan posyandu yang baik sehingga kegiatan posyandu dapat berjalan secara tertib dan teratur. Tujuan penelitian ini untuk

mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader di wilayah kerja Puskesmas Lingkar Barat Kota Bengkulu.

BAHAN DAN CARA KERJA

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan secara *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini merupakan kader di Puskesmas Lingkar Barat Kota Bengkulu yang berjumlah 55 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan teknik *Total Sampling*.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada bulan desember 2017, kemudian data dianalisis secara univariat, bivariat dan multivariat. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Lingkar Barat Kota Bengkulu.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu

No	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Kinerja		
	Kurang	36	65,5%
	Baik	19	34,5%
2	Umur		
	<30 dan >54 tahun	4	7,3%
	30-54 tahun	51	92,7%
3	Pendidikan		
	Rendah	31	56,4%
	Tinggi	24	43,6%
4	Pengetahuan		
	Kurang Baik	32	58,2%
	Baik	23	41,8%
5	Motivasi		
	Rendah	37	67,3%
	Tinggi	18	32,7%
6	Frekuensi Pelatihan		
	Jarang	32	58,2%
	Sering	23	41,8%

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan sebagian besar kader (65,5%) memiliki kinerja kurang baik, hampir seluruh kader berumur >30-54 tahun (92,7%), sebagian besar (56,4%) berpendidikan rendah, selanjutnya sebagian besar (58,2%) berpengetahuan rendah, sebagian besar (67,3%) memiliki motivasi kurang dan

sebagian besar (58,2%) memiliki frekuensi pelatihan yang kurang.

Table 2. Hasil Analisa Bivariat antara Variabel Independen terhadap Kinerja Kader

Variabel	Kinerja Kader				Total n (%)	P value	OR (95%CI)
	Kurang		Baik				
	n	(%)	n	(%)			
Umur							
30-54 tahun	33	64,7	18	35,3	51	100	0,677
>54 tahun	3	75,0	1	25,0	4	100	
Pendidikan							0,001
Rendah	26	83,9	5	16,1	31	100	
Tinggi	10	41,7	14	58,3	24	100	
Pengetahuan							13,125
Kurang	28	87,5	4	12,5	32	100	
Baik	8	34,8	15	65,2	23	100	
Motivasi							0,004
Rendah	29	78,4	8	21,6	37	100	
Tinggi	7	38,9	11	61,1	18	100	
Frek. Pelatihan							0,004
Jarang	26	81,3	6	8,8	32	100	
Sering	10	43,5	13	56,5	23	100	

Berdasarkan Tabel 2. diatas diperoleh data dari 51 responden dengan umur 30-54 tahun, sebanyak 33 (64,7%) memiliki kinerja yang kurang. Dari tabel 4.2 di atas juga dapat diketahui dari 31 responden dengan pendidikan rendah, sebanyak 26 (83,9%) memiliki kinerja yang kurang. Sementara itu dari 32 responden dengan pengetahuan rendah, sebanyak 28 (87,5%) memiliki kinerja yang kurang. Dari motivasi diperoleh data dari 37 responden dengan motivasi rendah, sebanyak 29 (78,4%) memiliki kinerja yang kurang dan data dari 32 responden dengan frekuensi pelatihan jarang, sebanyak 26 (81,3%) memiliki kinerja yang kurang.

Hasil uji statistik *Chi-Square* menggunakan program komputerisasi menunjukkan nilai *p-value* untuk variabel umur diperoleh nilai $p=0,677$ ($< \alpha=0,05$), yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja kader, sedangkan variabel pendidikan diperoleh nilai $p=0,001$, pengetahuan diperoleh nilai $p=0,000$, motivasi diperoleh nilai $p=0,004$,

dan frekuensi pelatihan diperoleh nilai $p=0,004$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan, pengetahuan, motivasi, dan frekuensi pelatihan dengan kinerja kader di Puskesmas Lingkar Barat Kota Bengkulu.

Dari hasil analisis bivariat ini juga diketahui nilai OR untuk masing-masing variabel independen terhadap kinerja kader. Untuk variabel umur diperoleh nilai $OR=0,611$, pendidikan diperoleh nilai $OR=7,280$, Untuk variabel pengetahuan diperoleh nilai $OR=13,125$, pada variabel motivasi diperoleh nilai $OR=5,696$, dan variabel frekuensi pelatihan diperoleh nilai $OR=5,633$.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Logistik Faktor yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Kader

Variabel	Nilai <i>p</i>	Exp (B)	95% CI for Exp (B)
Pengetahuan	0,001	14,705	3,222-67,117
Frek. Pelatihan	0,014	6,560	1,463-29,408

Analisa yang digunakan adalah *logistic regression* dengan metode *backward-wald*. Variabel yang dimasukkan dalam analisis ini dengan syarat hasil analisis bivariat dengan nilai $p<0,25$, sehingga variabel yang dilakukan analisis multivariat adalah pendidikan, pengetahuan, motivasi, dan frekuensi pelatihan.

Pemodelan yang didapat setelah variabel umur, motivasi dan pendidikan dikeluarkan secara bertahap dapat dilihat pada pemodelan akhir. Maka hasil akhir analisis *logistic regression* menunjukkan bahwa setelah dilakukan analisis secara bersamaan, faktor yang paling berhubungan yaitu pengetahuan dengan nilai $p= 0,001$, nilai Exp (B)= 14,705 dan frekuensi pelatihan dengan nilai $p= 0,014$ dan nilai Exp (B)= 6,560. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor pengetahuan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu.

PEMBAHASAN

Hubungan Umur dengan Kiner Kader

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan

kinerja kader. Kader yang berumur 30-54 tahun cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Usia 30-54 tahun merupakan usia kerja yang produktif, namun usia bukanlah sebagai jaminan akan kualitas seseorang. Semakin bertambah usia tanpa disertai pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman tentunya tidak akan meningkatkan kualitas seseorang. Maka dari itu faktor usia saja tidak akan memberi peran yang besar terhadap kinerja seseorang (Muzakir, 2013).

Seorang kader akan tetap menjadi kader sampai seseorang tersebut memutuskan untuk tidak lagi menjadi kader, karena tidak ada peraturan yang menyebutkan mengenai batasan masa kerja dan usia seseorang dapat menjadi kader, sehingga banyak kader yang sudah berusia lanjut tetap menjadi kader. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja kader karena semakin bertambah usia, maka keterampilan fisik menurun, oleh karena itu bagi kader yang bertugas dalam kegiatan posyandu yang berusia tua diperlukan regenerasi dengan kader yang berusia muda dan untuk kader yang berusia tua bisa diberikan tugas lain yang lebih ringan sesuai dengan kemampuan fisiknya (Roestam, 2003).

Hal ini sesuai dengan penelitian Andira, dkk (2012) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja kader. Hal ini disebabkan oleh pengalaman kader yang belum cukup terhadap kegiatan posyandu dan kurangnya responden dalam mengikuti pelatihan tentang kesehatan sehingga menyebabkan kinerja dalam kegiatan posyandu kurang.

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader, dimana kader dengan tingkat pendidikan yang rendah (SD dan SMP) memiliki kinerja yang kurang, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini secara karakteristik menunjukkan bahwa pendidikan terakhir kader terbanyak adalah SMA (20

orang) dan perguruan tinggi yang paling sedikit (4 orang). Maka dari itu peneliti menggolongkan SMA dan perguruan tinggi sebagai pendidikan tinggi, sedangkan SD dan SMP termasuk pendidikan rendah (31 orang).

Menurut Nurman (2017), kader yang memiliki pendidikan yang tinggi lebih mengetahui peran dan fungsi kader dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai kader dibandingkan dengan kader yang memiliki pendidikan yang rendah. Namun, seseorang yang menjadi kader secara sukarela mengabdikan dirinya untuk masyarakat, sehingga pendidikan yang dimiliki kader sangat beragam. Masyarakat tidak bisa memilih hanya orang yang berpendidikan tinggi saja yang menjadi kader, karena selain bersifat sukarela, orang yang berminat untuk menjadi kaderpun jumlahnya sedikit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kontesa (2013), yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya pendidikan kader posyandu berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja kader posyandu. Kader posyandu yang berpendidikan tinggi cenderung akan berkinerja tinggi dan kader posyandu yang berpendidikan rendah cenderung akan berkinerja rendah dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief (2010), dimana pengetahuan yang baik dapat meningkatkan kinerja seorang kader, semakin banyak informasi yang didapatkan semakin tinggi tingkat pengetahuan kader sehingga semakin baik pula kinerja kader tersebut.

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader, kader yang memiliki pengetahuan yang kurang baik cenderung memiliki kinerja yang kurang dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan kurangnya informasi yang diterima dan dimiliki oleh kader sehingga pengetahuan kader seputar posyandu kurang. Karena pada dasarnya

pengetahuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku dan tindakan. Menurut Notoatmodjo (2010), pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Melihat tugas dan tanggung jawab kader posyandu, pengetahuan pada penelitian ini umumnya meliputi pengetahuan tentang pengertian posyandu, jenjang posyandu, sasaran posyandu, bentuk-bentuk kegiatan posyandu yang terdiri dari lima meja, serta tugas dan fungsi kader. Ketika pengetahuan tersebut dimiliki oleh seorang kader, maka kader akan bertindak dan berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang kader secara lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muzakir (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader, pengetahuan dan pendidikan yang kurang mendukung menyebabkan rendahnya kinerja kader posyandu, begitu pula sebaliknya apabila semakin baik pengetahuan akan perilaku kader sehingga meningkatkan kinerja kader dengan baik. Pengetahuan yang baik akan menunjang terwujudnya tindakan yang baik pula. Semakin tinggi tingkat pengetahuan anggota kader, semakin luas pula pemahaman tentang tugas, peran dan fungsinya dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan sebagian responden (34,8%) yang memiliki pengetahuan baik memiliki kinerja yang kurang. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang dimiliki oleh kader sehingga mempengaruhi kinerjanya sebagai kader. Selain itu juga dikarenakan kesibukan mereka sehari-sehari dalam mengurus rumah tangga membuat kader lupa dengan tugasnya sebagai kader diposyandu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Andriani (2015) yang menyatakan bahwa kinerja buruk pada responden yang memiliki pengetahuan baik, disebabkan karena pengetahuan yang mereka miliki tersebut tidak diaplikasikan dalam bentuk tindakan nyata. Hal lain juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang diterangkan oleh

responden, bahwa mereka juga mempunyai aktivitas lain atau melakukan pekerjaannya dan juga kesibukan rumah tangga mereka, sehingga tugas mereka di posyandu sering diabaikan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader. Kurangnya motivasi yang diterima oleh kader dapat mempengaruhi kinerja kader. Berdasarkan hasil kuesioner responden, motivasi intrinsik sangatlah kurang dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik, hal ini dikarenakan kurangnya motivator. Menurut asumsi peneliti, motivasi kader dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan terhadap kinerja kader. Dikarenakan saat dilapangan beberapa kader menyatakan bahwa mereka mengharapkan adanya suatu penghargaan yang didapatkan atas kinerja mereka sebagai kader.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Keinginan tersebut akan menjadi daya penggerak terhadap kemajuan kerja seseorang (Notoatmodjo, 2007 dalam Nugroho, 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2007), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader. Motivasi kader yang cukup besar akan meningkatkan keaktifan kader dalam melaksanakan posyandu yang berarti semakin baik kinerja kader.

Hubungan Frekuensi Pelatihan dengan Kinerja Kader

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara frekuensi pelatihan dengan kinerja kader, kader yang jarang mengikuti pelatihan cenderung memiliki kinerja yang kurang dibandingkan dengan kader yang sering mengikuti pelatihan. Semakin sering kader mengikuti pelatihan maka pengetahuan akan semakin bertambah

sehingga bisa meningkatkan kinerja. Saat berlangsungnya penelitian, sebagian kader mengatakan bahwa alasan mereka tidak mengikuti pelatihan yaitu waktu yang kurang tepat (saudara hajatan, pergi ke luar kota, mengasuh cucu, dll), selain itu kurangnya keinginan untuk mengikuti pelatihan yang berkesinambungan dikarenakan sudah pernah mengikuti pelatihan. Bahkan ada diantara mereka yang mengirim salah satu anggota keluarga mereka untuk ikut pelatihan (bukan kader yang bersangkutan), sehingga bukan kader yang mendapatkan informasi (pelatihan) melainkan anggota keluarganya.

Menurut Sukiarko (2007), pelatihan kader merupakan sarana penting dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan kader dalam kegiatan posyandu. Kader yang terampil akan sangat membantu dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Semakin banyak frekuensi memperoleh pembinaan, maka kader semakin teliti dalam melaksanakan kegiatannya.

Penelitian yang sama yang dilakukan oleh Arwina (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara minat, kemampuan, pelatihan dan pembinaan dengan kinerja kader posyandu. Pembinaan kader dalam meningkatkan kinerja sangat diperlukan, dengan pembinaan seperti pelatihan atau penyuluhan yang diberikan kepada kader akan bisa meningkatkan pengetahuan kader tentang kegiatan-kegiatan posyandu, serta tugas-tugasnya sehingga kader akan bisa menjalankan pekerjaannya dengan bagus, dengan demikian apabila pembinaan kader yang bagus akan bisa meningkatkan kinerja kader posyandu tersebut.

Faktor Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Kader

Berdasarkan hasil analisis multivariat dari beberapa variabel yaitu pendidikan, pengetahuan, motivasi dan frekuensi pelatihan, ternyata didapatkan hasil pengetahuan memiliki nilai eksponen beta paling besar yaitu 14,705. Sehingga faktor yang paling berpengaruh dengan kinerja kader

adalah pengetahuan. Pengetahuan yang baik 14 kali lebih berpengaruh dibandingkan dengan pengetahuan yang kurang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodo (2008), terdapatnya hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan tingkat keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sikumana. Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kinerja kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu tersebut. Semakin baik atau semakin tinggi pengetahuan kader, semakin tinggi atau semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan kegiatan posyandu.

Notoatmodjo (2010) juga menerangkan bahwa pengetahuan adalah domain yang sangat penting untuk membentuk perilaku seseorang. Perilaku baru atau adopsi perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari pengetahuan dan kesadaran maka perilaku tersebut tidak akan berlangsung lama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurman (2017), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan kader dengan keaktifan kader. Faktor pengetahuan sangat berperan penting sekali seseorang berperilaku melakukan sesuatu yang sesuai dengan pengetahuannya berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan kata lain kader yang mempunyai pengetahuan akan berusaha secara aktif melaksanakan peran dan fungsinya sebagai kader.

KESIMPULAN

Kader di wilayah kerja Puskesmas Lingkar Barat hampir sebagian besar memiliki umur 30-54 tahun, berpendidikan rendah, sebagian besar memiliki pengetahuan yang rendah, motivasi yang kurang, dan hampir sebagian besar memiliki frekuensi pelatihan yang jarang. Tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja

kader, ada hubungan bermakna antara pendidikan, pengetahuan, motivasi, dan frekuensi pelatihan dengan kinerja kader. Pengetahuan adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja kader.

Disarankan pihak puskesmas meningkatkan upaya dalam pembinaan terhadap kader, terutama dari segi pengetahuan. Bagi kader kesehatan diharapkan lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan posyandu secara rutin.

DAFTAR RUJUKAN

- Arwina, B.N. 2011. *Hubungan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Amplas Tahun 2011*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Dodo. D. 2009. *Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Kelurahan*. Jurnal Pangan, Gizi dan Kesehatan. Tahun 1, Vol 1, No 1 April 2009.
- Isaura, V. 2011. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Kota XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan*. Skripsi. Padang: Universitas Andalas.
- Ismawati, C, dkk. 2010. *Posyandu Desa Siaga*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Kontesa, M. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Air Dingin Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. *Jurnal Keperawatan*. STIKES Mercubaktijaya Padang.
- Kustiandi, A. 2003. *Karakteristik Internal dan Eksternal Kader Posyandu yang Berhubungan Dengan Kemampuan Kader Dalam Mencatat Pemantauan Pertumbuhan Balita Pada KMS di Kabupaten Sukabumi*. Tesis. Depok: FKM UI.
- Mursalin, V. 2009. *Determinan kinerja kader posyandu dalam menuju revitalisasi posyandu di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang*. Tesis. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Muzakkir, H. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kaledupa Kecamatan Kaledupa Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, Vol.2, No.2: ISSN: 2302-1721. Makassar: STIKES Nani Hasanuddin, 2013.
- Nurman, M. 2017. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan program desa siaga di desa tanjung medang wilayah kerja puskesmas rupa utara kabupaten bengkalis tahun 2017*. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*. Vol 1, No 1. April 2017.
- Sudarsono, 2010. *Hubungan Motivasi dan Pendidikan Kader dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Talun Kabupaten Blitar*