

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KADER DALAM PELAKSANAAN KEGIATAN POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS ANAK AIR KOTA PADANG

Linda Raniwati<sup>a</sup>, Ernawati<sup>b</sup>, Nurul Indah Sari<sup>c</sup>, Dewi Erlina Asrita Sari<sup>d</sup>, Haryati Astuti<sup>e</sup>

<sup>abcde</sup>Prodi Diploma Tiga Kebidanan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang  
Jl. Baharudin Yusuf, Tembilahan, Indonesia  
Email : [linda.satria77@gmail.com](mailto:linda.satria77@gmail.com)

---

## Abstrak

Posyandu merupakan upaya kesehatan bersumber daya masyarakat yang menjadi milik masyarakat serta menyatu dalam kehidupan dan budaya masyarakat. Pengelola dan pelaksana posyandu adalah kader yaitu seorang yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu secara sukarela. Kader memiliki peran penting dalam kegiatan posyandu, oleh karena itu kader harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dilayanan posyandu. Indikator kinerja kader posyandu dilihat dari kehadiran dan tata laksana kegiatan posyandu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian kuantitatif sebanyak 59 responden. Pengumpulan data dilakukan dari Juli tahun 2019 sampai Januari tahun 2020 dengan teknik wawancara menggunakan kuesioner dan lembar observasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu antara lain tingkat pengetahuan ( $p=0,016$ ), sikap ( $p=0,031$ ), motivasi ( $p=0,024$ ), sarana prasarana ( $p=0,001$ ) dan pelatihan kader ( $p=0,049$ ). Faktor yang paling berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu adalah sarana prasarana ( $p=0,004$ ). Berdasarkan penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kader akan memiliki kinerja yang baik apabila didasari tingkat pengetahuan yang tinggi, sikap yang positif, motivasi yang positif pernah mengikuti pelatihan dan didukung oleh sarana prasarana yang memadai.

**Kata Kunci:** *Posyandu, Faktor Kinerja, Kader Posyandu*

## Abstract

*Posyandu is a community-based health effort that belongs to the community and is integrated into the life and culture of the community. Posyandu managers and implementers are cadres, namely people who are willing, able and have the time to organize posyandu activities voluntarily. Cadres have an important role in posyandu activities, therefore cadres must have good knowledge and skills so they can perform well in posyandu services. Posyandu cadre performance indicators can be seen from the presence and management of posyandu activities. This study aims to analyze the factors related to the performance of cadres in carrying out posyandu activities in the Working Area of the Water Children Health Center in Padang City. This research uses quantitative methods. Quantitative research samples were 59 respondents. Data collection was carried out from July 2019 to January 2020 using interview techniques using questionnaires and observation sheets. The results of this study prove that factors related to the performance of cadres in carrying out posyandu activities include knowledge level ( $p=0.016$ ), attitude ( $p=0.031$ ), motivation ( $p=0.024$ ), infrastructure ( $p=0.001$ ) and cadre training ( $p=0.049$ ). The factor most related to the performance of cadres in carrying out posyandu activities was infrastructure ( $p=0.004$ ). Based on the research, it was concluded that cadres will have good performance if they are based on a high level of knowledge, a positive attitude, positive motivation, have attended training and are supported by adequate infrastructure.*

**Keywords:** *Posyandu, Performance Factors, Posyandu Cadres*

---

## I. PENDAHULUAN

Upaya menurunkan angka kematian Ibu, bayi dan balita guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, telah dikembangkan suatu keterpaduan yang dalam pelaksanaannya di tingkat desa dilakukan melalui pos pelayanan terpadu. Program posyandu merupakan strategi jangka panjang untuk menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB), dan Angka Kematian Balita (AKABA) disuatu daerah dimana hal ini merupakan standar keberhasilan pelaksanaan program terpadu di wilayah tersebut. Guna mempercepat penurunan angka tersebut diperlukan peran serta masyarakat dalam mengelola dan memanfaatkan posyandu, karena posyandu adalah milik masyarakat, dilaksanakan oleh masyarakat dan ditunjukkan untuk kepentingan masyarakat (Makatey, 2016).

Data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 memaparkan jumlah posyandu yang adasebanyak 7. 595 posyandu yang menurut jenis stratanya yaitu posyandu pratama sebanyak 2,0%, posyandu madya sebanyak 22,1%, posyandupurnama sebanyak 52,5% dan posyandumandiri sebanyak 23,3% (Profil Dinkes Sumbar, 2017).

Tugas kader dimulai dari tahap persiapan pendirian posyandu, penghubung dengan lembaga yang menyelenggarakan posyandu, perencana kegiatan, sekaligus sebagai pembina dan sebagai pemberi informasi kesehatan pada masyarakat, serta sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke posyandu dan melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat (Kemenkes RI, 2012).

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia. Hasil kinerja individu tergantung pada perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja bukan tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Indikator kinerja kader posyandu dilihat dari kehadiran pelaksanaan posyandu dan jumlah cakupan tingkat partisipasi masyarakat dalam membawa balita timbang ke posyandu. Kader sebagai unit yang dekat

dengan masyarakat diharapkan mampu menjadi patner yang positif dilingkungan sebagai agen sosial dalam memberikan motivasi pada masyarakat untuk memperoleh kesehatan dasar.

Data Dinas Kesehatan Kota Padang memaparkan jumlah Puskesmas yang ada di Kota Padang sebanyak 23 Puskesmas, jumlah posyandu yang ada sebanyak 904 posyandu dengan jumlah kader sebanyak 2.952 orang. Secara keseluruhan cakupan tingkat partisipasi masyarakat dalam membawa balita timbang ke posyandu dikota Padang sebanyak 71,10%, hal ini masih dibawah target pencapaian yaitu sebesar 85%. Dilihat dari data profil Dinas Kesehatan Kota Padang, Puskesmas Anak Air memiliki posyandu sebanyak 25 posyandu dengan jumlah kader sebanyak 65 orang, cakupan tingkat partisipasi masyarakat dalam membawa balita timbang ke posyandu masih jauh dibawah target yaitu sebanyak 47,58% dari pencapaian target 85%, cakupan ini merupakan angka terendah dari 23 puskesmas yang ada di Kota Padang (Profil Dinkes Kota Padang, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu, seperti teori yang dikemukakan Timple (2007) dalam Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri yaitu umur, pendidikan, pengetahuan, sikap, motivasi, pekerjaan, dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja yaitu sarana prasarana, pelatihan, insentif dan dukungan keluarga kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

## II. LANDASAN TEORI

Menurut A. Dale Timple (2007) dalam Mangkunegara (2017), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek

disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal, misalnya seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan.

#### A. Landasan Teori Variabel I

Menurut Sugiono (2012) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi serta menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, dalam penelitian ini yang mempengaruhi variabel dependen adalah tingkat pengetahuan, sikap, motivasi, masa kerja kader, sarana prasarana dan pelatihan

#### B. Landasan Teori Variabel II

Menurut Sugiono (2012) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti, nilai variabel dependen dipengaruhi atau disebabkan karena adanya variabel independent. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan rancangan penelitian metode kuantitatif menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang berjumlah 65 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*.

Penelitian dilaksanakan di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang meliputi kelurahan Padang Sarai dan kelurahan Batipuh Panjang pada bulan Juli Tahun 2019 s/d Januari Tahun 2020. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan daftar tilik dan kuesioner, teknik pengumpulan data berupa data primer dan data sekunder yang dianalisis secara bivariat dan multivariat.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil harus jelas dan ringkas. Diskusi harus mengeksplorasi signifikansi dari hasil penelitian, tidak mengulanginya lagi. Hindari kutipan luas dan diskusi penelitian yang sudah pernah di terbitkan.

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan bahwa sebagian besar (54,2%) responden memiliki kinerja kurang baik, 69,5% responden berpengetahuan rendah, 39,0% responden bersikap negatif, sebagian besar (52,5%) responden memiliki motivasi positif, sebagian besar (57,6%) responden bekerja lebih dari 3 tahun dan 50,8% responden pernah mengikuti pelatihan kader dalam melaksanakan kegiatan Posyandu.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden

Karakteristik	n	%
Kinerja Kader		
Baik	27	45,8
Kurang baik	32	54,2
Tingkat Pengetahuan		
Tinggi	18	30,5
Rendah	41	69,5
Sikap		
Positif	36	61,0
Negatif	23	39,0
Motivasi		
Positif	31	52,5
Negatif	28	47,5
Masa Kerja		
≥3 tahun	34	57,6
<3 tahun	25	42,4
Sarana Prasarana		
Baik	13	22,0
Kurang Baik	46	78,0
Pelatihan Kader		
Pernah	30	50,8
Tidak Pernah	29	49,2

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurang baik lebih

besar persentasenya pada yang memiliki pengetahuan rendah (65,9%) dibanding dengan yang memiliki pengetahuan tinggi (27,8%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0,016$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandudengan nilai  $OR=5,014$ .

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurangbaik lebih besar persentasenya memiliki sikap negatif (73,9%) dibanding dengan yang bersikap positif (41,7%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0,031$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dengan nilai  $OR=3,967$ .

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurangbaik lebih besar persentasenya memiliki motivasi negatif (71,4%) dibanding dengan yang memiliki motivasi positif (38,7%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0,024$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandudengan nilai  $OR=3,958$ .

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurang baik lebih besar persentasenya dengan masa kerja  $\geq 3$

tahun (55,9%) dibanding dengan yang memiliki masa kerja  $<3$  tahun (52%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0,975$  yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dengan nilai  $OR=0,855$ .

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurangbaik lebih besar persentasenya dengan sarana prasarana kurang baik (67,4%)dibanding dengan yang memiliki sarana prasarana yang baik (7,7%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p=0,001$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara sarana prasarana dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dengan nilai  $OR=24,800$ .

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan kinerja kurangbaik lebih besar persentasenya pada responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan (69%) dibanding dengan yang pernah mengikuti pelatihan (40%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai  $p\ value\ 0,049$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dengan nilai  $OR=3,333$ .

**Tabel 2.** Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja Kader				Total		p-value	OR (95% CI)
	Baik		Kurang baik		f	%		
	f	%	f	%				
Tingkat pengetahuan								
Tinggi	13	72,2	5	27,8	18	100	0,016	5,014
Rendah	14	34,1	27	65,1	41	100		(1,485-16,929)
Sikap								
Positif	21	58,3	15	41,7	36	100	0,031	3,967
Negatif	6	26,1	17	73,9	23	100		(1,265-12,434)
Motivasi								
Positif	19	61,3	12	38,7	31	100	0,024	3,598
Negatif	8	28,6	20	71,4	28	100		(1,327-11,808)
Masa kerja								
$\geq 3$ tahun	15	44,1	19	55,9	34	100	0,975	0,0855
$<3$ tahun	12	48	13	52,0	25	100		(0,303-2,411)
Sarana prasarana								
Baik	12	92,3	1	7,7	13	100	0,001	24,800
Kurang	15	32,6	31	67,4	46	100		(2,944-208.19)
Pelatihan								
Pernah	18	60,0	12	40,0	30	100	0,49	3,333
Tidak	9	31,0	20	69,0	29	100		(1,139-9,752)

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 32 orang (54,2%) memiliki kinerja kurang baik dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air. Indikator kinerja kader posyandu dilihat dari partisipasi kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu mulai dari sebelum hari buka posyandu, saat hari posyandu dan setelah layanan posyandu. Dalam pelaksanaannya tahap ini harus sesuai pada buku pedoman posyandu, dengan demikian dapat dilihat hasil kuantitas dan kualitas kinerja kader dalam memberikan layanan kegiatan posyandu dimasyarakat (Mursalin, 2009).

Observasi secara langsung yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, terlihat masih ada kader yang tidak melakukan pembagian tugas antar kader posyandu yang lain terkait dengan persiapan kegiatan posyandu (52,5%), tidak melakukan penyuluhan dan konseling kesehatan serta gizi sesuai dengan hasil penimbangan pada pelayanan meja 4 (91,5%), tidak melakukan evaluasi bulanan dan perencanaan kegiatan posyandu (64,4%), tidak melakukan kunjungan rumah kepada ibu yang memiliki balita maupun ibu hamil yang tidak hadir dalam posyandu (84,7%) dan tidak melakukan diskusi kelompok terkait kegiatan posyandu (76,3%). Gambaran tersebut memperlihatkan bahwa kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu masih kurang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia. Hasil kinerja individu tergantung pada perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2010). Perilaku itu terbentuk dalam diri seseorang, perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun dari luar individu tersebut (Notoatmodjo, 2010). Kinerja kader yang kurang baik disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi seperti tingkat pengetahuan yang rendah, sikap negatif, motivasi negatif, masa kerja <3 tahun, sarana prasarana kurang baik dan kader yang tidak pernah mengikuti pelatihan kader posyandu.

Solusi yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja kader adalah sektor pokja selalu berpartisipasi mendampingi setiap kegiatan posyandu, mengupayakan kesejahteraan kader, dengan memberikan apresiasi berupa baju seragam, penghargaan atau materi sebagai motivasi kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Jika masih ada kader yang kurang aktif, dapat dilakukan pembinaan mengenai tugas dan peran kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, hal ini diharapkan kader mampu menjadi mitra bidan dalam deteksi dini tumbuh kembang bayi dan balita.

Menurut analisa peneliti, jika pelaksanaan posyandu ini dilakukan sesuai pedoman posyandu maka kader sesungguhnya telah melakukan upaya promotif dan preventif dalam deteksi dini tumbuh kembang bayi dan balita, kader yang dianggap orang paling dekat dengan masyarakat dan mengetahui tradisi budaya yang ada di masyarakat dianggap mampu untuk menyampaikan informasi kesehatan kepada masyarakat, oleh karena itu kinerja kader yang baik diharapkan dapat membantu meningkatkan derajat kesehatan dimasyarakat melalui layanan posyandu.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 41 orang (69,5%) memiliki tingkat pengetahuan rendah dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air. Data penunjang yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner tingkat pengetahuan didapatkan sebagian besar responden menjawab salah tentang singkatan dari posyandu (62,7%), tugas kader di pelayanan meja 3 (88,1), tugas kader di pelayanan meja 4 (91,5%), bagaimana kondisi berat badan anak yang harus dirujuk ke puskesmas (50,8%), jumlah tablet Fe yang harus dikonsumsi ibu hamil setiap harinya (57,6%), kapan sebaiknya ibu hamil mengkonsumsi tablet Fe (78%), ukuran normal lingkaran lengan atas (LILA) pada ibu hamil (88,1%) dan arti dari pengukuran lingkaran lengan atas (LILA) pada ibu hamil, jika ditemukan hasil 18 cm (71,2%).

Pengetahuan merupakan hasil tahu seseorang terhadap suatu objek setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek

dan sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda-beda yaitu tahu, memahami, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi (Notoatmodjo, 2010). Kader yang dianggap sebagai orang yang mampu memberikan penyuluhan informasi kesehatan kepada masyarakat di forum posyandu seharusnya memiliki pengetahuan yang baik tentang konsep posyandu dan konsep kesehatan dasar ibu dan anak, agar kader tidak salah dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat. Namun kenyataannya masih ada sebagian kader yang tidak menguasai konsep layanan posyandu.

Menurut Notoatmodjo (2010) Pengetahuan merupakan hasil tahu seseorang terhadap suatu objek tertentu dan menjadi domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Teori ini mendukung hasil penelitian kuantitatif yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader yang memiliki nilai OR 5,014, artinya kader yang memiliki pengetahuan tinggi berpeluang 5,014 kali memiliki kinerja baik dibandingkan kader yang berpengetahuan rendah, akan tetapi kader yang tidak pernah memperoleh pengetahuan dan ketrampilan mengenai tata laksana posyandu maka kader tidak mampu untuk melaksanakan kegiatan posyandu sesuai pedoman posyandu yang artinya kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu kurang baik.

Pengetahuan sangat penting dalam memberikan pengaruh terhadap sikap dan tingkah laku kader dalam pemeliharaan kesehatan masyarakat. Pengetahuan tentang posyandu dapat diperoleh kader melalui kegiatan pelatihan yang diadakan oleh kelurahan maupun puskesmas, dengan pengetahuan yang luas dan ketrampilan yang baik maka kader mampu mengajak, memotivasi, menggerakkan dan memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai informasi kesehatan tentang layanan kesehatan dasar yang bermanfaat bagi masyarakat.

Menurut analisa peneliti kader yang memiliki pengetahuan rendah disebabkan tidak pernah secara langsung mengikuti pelatihan kader posyandu, hal ini dikarenakan adanya ketentuan jumlah peserta pelatihan yaitu 1 atau 2 kader di setiap posyandu, sehingga menyebabkan tidak semua kader mengikuti dan mengerti secara utuh mengenai tata laksana posyandu.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 36 orang (61%) memiliki sikap positif dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air.

Sikap merupakan respon tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu yang melibatkan faktor pendapat dan emosi yang bersangkutan (senang-tidak senang, setuju-tidak setuju, baik-tidak baik, dsb) (Notoatmodjo, 2010). Data penunjang yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner sikap didapatkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju pada pernyataan negatif yaitu kader bersedia melakukan kunjungan rumah jika ibu hamil maupun ibu yang memiliki balita tidak hadir dalam kegiatan posyandu (49,2%). Respon ini menunjukkan bahwa adanya ketidak siapan atau kesediaan untuk bertindak. Sikap ini tentunya sangat tidak baik untuk diterapkan dalam pelaksanaan posyandu, karena akan berdampak pada kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Hasil penelitian secara keseluruhan kader memiliki sikap positif dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, namun belum dapat dipastikan kader akan melakukan tindakan sesuai yang diharapkan. Kader mengetahui tentang manfaat posyandu, namun ragu untuk melakukan karena dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan yang rendah serta kesibukan aktifitas kader sehingga kegiatan tersebut diabaikan.

Hasil penelitian kuantitatif didapatkan hubungan yang bermakna antara sikap dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang memiliki nilai OR 3,967 artinya kader yang memiliki sikap positif berpeluang 3,967 kali memiliki kinerja baik dibandingkan kader yang bersikap negatif.

Newcomb seorang ahli psikologi sosial menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, Menurut Allport (1954) sikap kesediaan ini terbagi menjadi 3 komponen pokok, yaitu kepercayaan atau keyakinan, ide, dan konsep terhadap objek, yang ke 2 kehidupan emosional atau evaluasi orang terhadap objek dan yang ke 3 kecenderungan untuk bertindak (*tend to behave*), sikap adalah anjang-ancang untuk bertindak atau berperilaku terbuka (tindakan). Ketiga komponen tersebut secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh (*total attitude*). Dalam menentukan sikap yang utuh ini, pengetahuan, pikiran, keyakinan dan emosi memegang peranan penting (Notoatmodjo, 2010).

Sikap juga merupakan faktor penentu seseorang untuk berperilaku, karena sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi yang dipelajari melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas tanggapan terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengannya (Gibson, 2009). Menurut peneliti analisa peneliti, sikap negatif kader akan menentukan perilaku kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang nantinya akan sangat berpengaruh pada keberhasilan kinerja kader posyandu.

Disarankan kepada kader untuk menanamkan sikap yang baik pada dirinya sendiri, sehingga kader memiliki kemauan yang kuat dalam memberikan layanan sosial tanpa pamrih dimasyarakat melalui kegiatan posyandu, kader tidak hanya memberikan layanan jika ada imbalan atau ada target sasaran yang harus dicapai, namun dilakukan secara sukarela dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 31 orang (52,5%) memiliki motivasi positif dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air.

Motivasi merupakan konsep psikologis yang *intangibile* atau tidak asat mata, artinya kita tidak dapat melihat motivasi secara langsung, kita hanya dapat mengetahui motivasi seseorang dengan menyimpulkan perilaku, perasaan dan perkataannya ketika mereka ingin mencapai tujuan. Terdapat 5

jenis pendekatan yang dilakukan untuk mempelajari motivasi, yaitu pendekatan *instink*, pendekatan pemuasan kebutuhan (*drive reduction*), pendekatan insentif, pendekatan *arousal* dan pendekatan *kognitif* (Notoatmodjo, 2010).

Data penunjang yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner motivasi didapatkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju pada pernyataan negatif yaitu kader bersedia mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh puskesmas atau kelurahan apabila ada imbalan atau penghargaan yang diberikan (89,8%) dan kader lebih terdorong untuk melayani masyarakat yang hadir dalam kegiatan posyandu, daripada harus melakukan kunjungan rumah (69,5%). Masih ada beberapa kader yang mengharapkan imbalan saat melaksanakan kegiatan posyandu, hal ini sangat tidak baik diterapkan pada kegiatan yang didasari konsep sosial di masyarakat. Hal ini juga bertentangan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 19 Tahun 2011 tentang pedoman pengintegrasian layanan sosial dasar di pos pelayanan terpadu yang mana kader posyandu merupakan anggota masyarakat yang bersedia, mampu, memiliki waktu dan kepedulian terhadap layanan sosial dasar masyarakat untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu secara sukarela.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Notoatmodjo (2010) tentang pendekatan insentif. Insentif merupakan stimulus yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu, karena dengan melakukan perilaku tersebut maka akan mendapatkan imbalan, dalam hal ini insentif merupakan tujuan yang akan dicapai. Kaum *behavioristik* melihat bahwa manusia adalah makhluk yang pasif, oleh sebab itu manusia harus dirangsang dari luar, dengan demikian motivasi seseorang dapat dibentuk dengan memberikan insentif dari luar.

Hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang memiliki nilai OR 3,958 artinya kader yang memiliki motivasi positif berpeluang 3,958 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan kader yang memiliki motivasi negatif. Beberapa kader yang memiliki

motivasi negatif dapat disebabkan karena rendahnya pengetahuan kader tentang tugas dan perannya di posyandu. Kader yang belum memahami tentang tata laksana posyandu mengakibatkan motivasi yang negatif untuk melaksanakan kegiatan posyandu sesuai pedoman posyandu, timbul perasaan kurang percaya diri dalam memberikan layanan posyandu sehingga ragu dalam menyampaikan informasi kesehatan kepada masyarakat.

Menurut analisa peneliti, motivasi negatif pada diri kader karena dipengaruhi oleh faktor pengetahuan yang rendah tentang pelaksanaan kegiatan posyandu, hal ini membuat keyakinan dan percaya diri yang kurang dalam memberikan layanan posyandu dimasyarakat. Selain itu, kurangnya penghargaan untuk kader dari pemerintah juga mempengaruhi motivasi kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Dalam hal ini dibutuhkan kepedulian dari pemerintah untuk lebih mengapresiasi kader dalam bentuk memberikan baju seragam, kegiatan lomba kader teladan ataupun membawa kader *refresing* agar timbul kemauan yang kuat pada diri kader untuk terus menerus mengabdikan diri ke masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 34 orang (57,6%) memiliki masa kerja  $\geq 3$  tahun dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air.

Masa kerja merupakan jangka waktu bekerja pada suatu badan instansi, maupun lembaga lainnya, dimana masa kerja merupakan indikator dalam menentukan produktivitas (Simanjuntak, 2012).

Hasil penelitian terlihat bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang memiliki nilai OR 0,855 artinya kader dengan masa kerja  $\geq 3$  tahun berpeluang 0,855 kali memiliki kinerja kurang baik dibandingkan kader yang masa kerjanya  $< 3$  tahun. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Williams (2008) dalam Yanti (2016) bahwa lamanya masa kerja dapat menjadi faktor mutlak untuk mendapatkan ketrampilan, karena semakin lama bekerja

maka akan semakin berpengalaman dan terampil menyelesaikan tugas yang dipercayakannya.

Setelah dilakukan analisa data didapatkan bahwa kader dengan masa kerja  $\geq 3$  tahun sebagian tidak pernah mengikuti pelatihan kader posyandu dan sebagian lagi memiliki motivasi negatif dalam melaksanakan kegiatan posyandu. Kader dengan masa kerja lama dan tidak pernah mengikuti pelatihan kader posyandu, disebabkan karena kegiatan pelatihan dilaksanakan selama 3 hari, hal ini tentu akan mengganggu aktifitas lain kader yang kesehariannya membantu suami disawah, karena itu kader lebih suka mengikuti kegiatan sosialisasi dibanding kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan ini lebih diusulkan untuk kader dengan masa kerja yang baru. Selain itu kegiatan pelatihan ini juga tidak memperoleh sertifikat sebagai penghargaan, ini juga membuat kader kurang antusias untuk mengikuti pelatihan. Menurut analisa peneliti walaupun kader dengan masa kerja  $\geq 3$  tahun, belum tentu memiliki kinerja yang baik jika tingkat pengetahuan rendah dan memiliki motivasi negatif terhadap pelaksanaan kegiatan posyandu

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 46 orang (78%) mengataan sarana prasarana kurang baik dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air.

Menurut Warta Posyandu dalam Hartini (2010) fasilitas posyandu adalah segala sesuatu yang dapat menunjang penyelenggaraan kegiatan posyandu seperti lokasi yang tetap, ketersediaan dana rutin untuk PMT, ketersediaan alat-alat yang diperlukan misalnya timbangan dacin, meja, kursi, KMS dan lain-lain. Fasilitas yang tersedia hendaknya dengan jumlah serta dengan jenis yang memadai dan selalu keadaan siap pakai.

Data penunjang yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner sarana prasarana didapatkan sebagian besar responden menjawab tidak tersedia fasilitas posyandu seperti meja, kursi sesuai kebutuhan kegiatan (100%), timbangan gantung bayi tidak tersedia dalam keadaan yang baik (61%), alat pengukur tinggi badan tidak tersedia dan



dalam keadaan yang baik (86,4%), alat peraga tidak tersedia (100%) serta leaflet dan brosur informasi kesehatan tidak tersedia (100%).

Hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara sarana prasarana dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang memiliki nilai OR 24,800 artinya sarana prasarana posyandu yang baik berpeluang 24,800 kali kader dengan kinerja yang baik dibandingkan sarana prasarana yang kurang baik.

Sarana di layanan posyandu secara keseluruhan kurang baik, seperti meja, kursi, timbangan, alat pengukur tinggi badan, alat peraga serta leaflet dan brosur informasi kesehatan tidak tersedia ataupun rusak, sedangkan prasarana kegiatan posyandu masih menumpang di rumah warga dan terdapat beberapa posyandu yang lokasinya jauh dari jangkauan warga. Peralatan yang tidak tersedia menjadikan kader tidak maksimal dalam melakukan layanan posyandu, misalnya jika kegiatan timbang bayi balita menggunakan timbangan dewasa maka hasilnya menjadi tidak akurat, kader tidak melakukan pengukuran TB pada balita yang mana hal ini merupakan tindakan penting untuk mendeteksi secara dini tumbuh kembang bayi dan balita. Menurut pedoman posyandu kegiatan pengukuran ini harus dilakukan dengan benar dan tepat, jika tidak maka kinerja kader dapat dikatakan kurang baik.

Menurut analisa peneliti pengadaan sarana prasarana yang memadai tentunya akan menimbulkan dorongan pada diri kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu. ketersediaan meja, kursi, timbangan, pengukur tinggi badan, alat peraga, serta leaflet dan brosur sangat dibutuhkan untuk kegiatan posyandu sehingga kader tidak ragu untuk memberikan informasi kesehatan kepada masyarakat dan termotivasi melaksanakan kegiatan posyandu yang terstruktur sesuai buku pedoman posyandu.

Dalam hal ini dibutuhkan dukungan dari pihak kelurahan, perangkat desa dan bidan koordinator yang berada di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air untuk mengupayakan ketersediaan sarana prasarana posyandu agar layanan posyandu dapat menjadi motivasi

kader untuk merubah perilaku kinerja kader menjadi lebih baik, serta kegiatan layanan posyandu ini bukan sekedar berjalan, namun manfaat dari posyandu ini benar-benar dapat dirasakan oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 59 kader sebanyak 30 orang (50,8%) mengatakan pernah mengikuti pelatihan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar, berguna untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang formal. Kegiatan posyandu selama ini terlaksana dengan adanya peran masyarakat sebagai kader posyandu, dengan bimbingan dari petugas kesehatan dan sektor pokja yang terkait pemberdayaan masyarakat. Kader sebagai pengelola posyandu tentunya harus memiliki kemampuan dan ketrampilan agar dapat memberikan edukasi dan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat melalui kegiatan posyandu. upaya untuk meningkatkan kemampuan kader tersebut diperlukan pelatihan kader posyandu agar kader dapat berperan serta sebagai pengelola posyandu di masyarakat (Kemenkes, 2012).

Hasil penelitian kuantitatif didapatkan hubungan yang bermakna antara pelatihan kader dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang memiliki nilai OR 3,333 artinya kader yang pernah mengikuti pelatihan berpeluang 3,333 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan kader yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

Setelah dilakukan analisa data kader yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebagian dengan masa kerja  $\geq 3$  tahun dan sebagian dengan motivasi yang negatif, kader dengan masa kerja lama disumsikan telah memiliki banyak pengalaman, padahal menurut teori Notoatmodjo (2010) pengalaman masa lalu yang dimiliki seseorang atau yang telah dipelajari akan menyebabkan terjadinya perbedaan interpretasi, artinya kader dengan masa kerja lama memang memiliki banyak pengalaman dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, namun belum tentu kader dapat melaksanakan kegiatan posyandu sesuai

pedoman posyandu, jika pengetahuan kader diperoleh dari penyampaian orang lain dan bukan dari kegiatan pelatihan secara langsung, sebab interpretasi yang disampaikan orang

lain dapat menimbulkan persepsi yang berbedabagi kader, jadi alangkah baiknya jika kader sendirilah yang mengikuti kegiatan pelatihan.

**Tabel 3.** Analisis Multivariat

Variabel	B	SE	Wald	Sig	Exp $\beta$
Step 1					
Tingkat Pengetahuan	1,495	0,794	3,543	0,060	4,458
Sikap	1,199	0,774	2,401	0,121	3,316
Motivasi	1,620	0,743	4,750	0,029	5,053
Sarana Prasarana	2,300	1,170	3,863	0,049	0,358
Pelatihan	-1,029	0,714	2,077	0,150	0,358
Step 2					
Motivasi	1,330	0,641	4,308	0,038	3,782
Sarana prasarana	3,175	1,114	8,126	0,004	23,935

Analisis multivariat yang digunakan adalah analisis regresi logistik ganda karena variabel bersifat kategorik. Dari proses analisis multivariat didapatkan 1 variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja kader yaitu sarana prasarana dengan nilai OR=23,935 yang berarti sarana prasarana yang baik mempunyai peluang 23,935 kali untuk menjadikan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu menjadi baik.

Pada hasil hubungan yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa kelengkapan sarana prasarna posyandu dapat mempengaruhi perilaku kader untuk melaksanakan kegiatan posyandu yang sesuai buku pedoman posyandu. Kegiatan posyandu dimulai dari sebelum hari buka posyandu, saat hari posyandu dan setelah layanan posyandu. Berdasarkan FGD dengan kader posyandu, didapatkan bahwa ketersediaan sarana prasarana yang tidak lengkap atau rusak adalah sarana yang digunakan pada saat kegiatan layanan posyandu, seperti kursi, meja, timbangan bayi balita, alat pengukur tinggi badan, alat peraga, serta brosur dan leaflet yang tidak tersedia di layanan posyandu. Beberapa alat ini merupakan bagian penting yang digunakan untuk deteksi dini tumbuh kembang bayi dan balita.

Menurut Notoatmodjo (2010) sarana prasarana merupakan *enabling factors* yang memungkinkan untuk terjadinya perilaku. Kurangnya sarana penunjang kegiatan

posyandu secara langsung akan mempengaruhi perilaku kader dalam layanan posyandu, seperti kader tidak melakukan penimbangan dengan teknik yang benar, kader tidak melaksanakan layanan 5 meja posyandu, kader tidak melakukan pengukuran tinggi badan pada anak, serta kader tidak melakukan penyuluhan di layanan meja 4, perilaku kader inidiartikan bahwa kader tidak melaksanakan kinerja sesuai pedoman pelaksanaan posyandu.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pengetahuan, sikap, motivasi, sarana prasarana dan pelatihan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu serta sarana prasarana merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyo, I. (2010). Posyandu dan Desa Siaga Panduan Untuk Bidan dan Kader. Bantul: Nuha Medika.
- Dahlan, S. (2015). Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan (Edisi 5). Jakarta: Salemba Medika.
- Dinkes Sumbar. (2017). Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
- Dinkes Kota Padang. (2017). Profil Kesehatan Kota Padang.

- Djuhaeni, H. Gondodiputro, S. Suparman. (2009). Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu. *Jurnal Majalah Kedokteran Bandung*. Vol. 42, No. 04.
- Hardiyanti, R. Jus'at. Angkasa, D. (2018). Hubungan Lama Kerja Menjadi Kader, Pengetahuan, Pendidikan, Pelatihan Dengan Presisi Dan Akurasi Hasil Penimbangan Berat Badan Balita Oleh Kader Posyandu, *Jurnal Action: Aceh Nutrition Journal*. Vol. 3, No. 1
- Hermiyanty, Nurdiana. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Partisipasi Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala, *Jurnal Ilmiah Kedokteran*. Vol. 3, No. 3.
- Hutagaol, E. Agustin, H. (2012). Komunikasi Interpersonal Petugas Kesehatan Dalam Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Muara Siberut Kabupaten Mentawai, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 06, No. 2.
- Kartika. Mufida, N. Karmila. Marlina. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Upaya Perbaikan Gizi Pada Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Mila, *Jurnal Kesehatan Global, Jurnal Kesehatan Global*. Vol. 01, No. 02.
- Kemendes RI. (2011). Kurikulum Dan Modul Pelatihan Kader Posyandu. Jakarta: Kemendes RI
- Kemendes RI. (2012). Buku Pegangan Kader Posyandu. Ayo ke Posyandu Setiap Bulan. Posyandu Menjaga Anak dan Ibu Tetap Sehat. Jakarta : Kemendes RI
- Makatey, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kecamatan Mapanget Kota Manado. Tesis. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Revika Aditama
- Mayasari, I. Haryanti, K. Hindiarto, F. (2012). Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi dan KPI Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Semarang, *Jurnal Prediksi Kajian Ilmiah Psikologi*. vol. 1, no. 02. hal 224-228.
- Mendagri. (2011). Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 19 Tahun 2011 Pedoman Pengintegrasian Layanan Sosial Dasar Di Pos Pelayanan Terpadu. Jakarta: Mendagri
- Mursalin, V. (2009). Determinan Kinerja Kader Posyandu Dalam Menuju Revitalisasi Posyandu di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang Tahun 2009. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Nawawi, I. (2017). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi. Depok: Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2010). Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Oktiawati, A. Julianti, E. Natalia, R. (2016). Pedoman Pelaksanaan Posyandu Bagi Tenaga Kesehatan, Mahasiswa Kesehatan, dan Kader Posyandu. Yogyakarta: Nuha Medika
- Ratnasari, S.L. Hartati, Y. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jawa Timur: Qiara Medika
- Rismawati. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Saepudin, E. Edwin, R. Rusman, A. (2017). Peran Posyandu Sebagai Pusat Informasi Kesehatan Ibu dan Anak, *Record and Library Journal*. Vol. 3, No.2.
- Sengkey, W.S. Kandou, G.D. Pangemanan, J.M. (2015). Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado, *Jurnal IKMU*, Vol. 5, No. 2b
- Siagian, S.P. (2011). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, M. (2012). Karakteristik Sosial Demografi Dan Faktor Pendorong Peningkatan Kinerja Kader Posyandu, *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Vol. 2, No. 01.

Sudarsono. (2010). Hubungan Sikap dan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Talun Kabupaten Blitar. Tesis. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Sugiono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta.

Susanto, F. Claramita, H. (2017). Peran Kader Posyandu Dalam Pemberdayaan Masyarakat Bintan, *Journal Of Community Medicine and Public Health*. Vol. 33, No. 1.