

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang**

**Erni Musmiler**  
**STIKes YPAK Padang, Jln. Pemuda No. 18 Olo Padang**  
[\\*erni.musmiler@gmail.com](mailto:erni.musmiler@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Peranan kader posyandu saat ini masih kurang dan terjadi penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2014 (28,4%), tahun 2015 (17,6%), dan tahun 2016 (7,3%). Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya minat masyarakat untuk mengunjungi Posyandu. Tujuan penelitian untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang. Jenis penelitian *deskriptif analitik* dengan desain *cross sectional study*. Populasi penelitian adalah seluruh kader berjumlah 81 orang sekaligus menjadi sampel pada penelitian ini. Data yang diperoleh dianalisa secara univariat dengan distribusi frekuensi dan bivariat dengan uji statistik *Chi-Square*. Hasil penelitian didapatkan kinerja kader kurang baik (61,7%), pengetahuan kader rendah (59,3%), motivasi kader kurang baik (61,7%), usia dewasa lanjut (39,5%). Hasil temuan uji *Chi Square* terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan ( $p = 0,006 < \alpha = 0,05$ ), motivasi ( $p=0,008 < \alpha = 0,05$ ), usia ( $p=0,000 < \alpha = 0,05$ ) dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, motivasi, dan usia kader akan mempengaruhi kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Untuk itu diharapkan bagi setiap kader melalui pimpinan puskesmas agar dapat memfasilitasi peningkatan pengetahuan kader dalam pelayanan posyandu, sehingga akan membentuk motivasi yang baik dalam melakukan tugasnya.

Kata kunci : Pengetahuan, Motivasi, Umur, Kinerja Kader

### **ABSTRACT**

*Currently the role of posyandu cadres is not effective yet and there is a decline every year, in 2014 (28.4%), 2015 (17.6%), and 2016 (7.3%). This is influenced by the lack of community interest to visit Posyandu. The purpose of this research was to determine the factors that influence the performance of cadres in Posyandu services in Jorong Lubuk Gadang Selatan, the working area of the Lubuk Gadang Community Health Center. The type of this research was descriptive analytic with cross sectional study design. Population of the research was all cadres with 81 people as well as sample in this research. The data obtained were analyzed univariately with a frequency distribution and bivariate with the Chi-Square statistical test. The results showed that cadres performance were not good (61.7%), cadres knowledge were low (59.3%), cadres motivation were poor (61.7%), advanced adulthood (39.5%). Chi Square test found that there was a significant relationship between knowledge ( $p = 0.006 < = 0.05$ ), motivation ( $p = 0.008\alpha < = 0.05$ ), age ( $p = 0.000\alpha < = 0.05$ ) and performance cadres in posyandu services. It can be concluded that cadres knowledge, motivation, and age will influence to cadres performance in posyandu services. For this reason, it is expected that each cadres through the leadership of the puskesmas can facilitate the increase of cadres knowledge in posyandu services, so that it will give good motivation in doing their duties.*

*Keywords: Knowledge, Motivation, Age, Cadres Performance*

## PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan mengemban misi untuk mendorong kemandirian masyarakat dalam hal hidup sehat melalui pemberdayaan masyarakat. Wujud nyata dari upaya pemberdayaan masyarakat adalah hadirnya berbagai bentuk Upaya Kesehatan Bersumber daya Masyarakat (UKBM) di setiap Wilayah Kerja Puskesmas berbentuk Posyandu (Pokjantal Posyandu, 2014).

Posyandu merupakan salah satu upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat, yang dilaksanakan oleh kader kesehatan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Posyandu sebagai bentuk upaya kesehatan yang berbasis masyarakat yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat. Posyandu diselenggarakan untuk memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan bagi masyarakat memperoleh pelayanan kesehatan dasar atau sosial dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan angka kematian bayi (Depkes RI, 2012).

Peranan kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu. Kegiatan posyandu tidak terbatas hanya pemberian imunisasi saja, tetapi juga memonitor tumbuh kembang bayi dan balita melalui kegiatan penimbangan dan pemberian makanan tambahan. Pencegahan dan penanganan gizi buruk juga dapat segera ditangani sedini mungkin jika posyandu berjalan baik, karena pada dasarnya anak balita bergizi buruk tidak semua lahir dalam keadaan berat badan tidak normal (Pokjantal Posyandu, 2014).

Indonesia pada tahun 2012 memiliki 280.255 posyandu yang aktif dengan jumlah kader 131.383 orang (Depkes RI, 2012). Berdasarkan laporan tahunan Dinas Kesehatan Indonesia, menyatakan bahwa peran kader pada saat ini masih sangat kurang, hanya 6,7% kader yang benar-benar melakukan tugasnya sesuai dengan pelatihan yang mereka dapatkan, kader menganggap mereka tidak mendapatkan insentif yang lebih, walaupun mereka mengetahui tentang peran kader pada masyarakat yaitu bekerja

dengan sukarela. Kejadian ini sudah cukup banyak terjadi, apalagi di Kota-kota besar, mereka lebih baik mengunjungi Puskesmas bahkan rumah sakit ketika memiliki masalah, dibandingkan dengan pergi mengunjungi Posyandu (Depkes RI, 2010)

Berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Solok Selatan jumlah posyandu sebanyak 444 Posyandu dengan stratifikasi sebagai berikut Posyandu Pratama sebanyak 9 posyandu (1,42%), Posyandu Madya 408 (64,45%), dan Posyandu Mandiri sebanyak 27 posyandu (4,27%). Puskesmas Lubuk Gadang merupakan satu dari delapan Puskesmas yang ada di Kabupaten Solok Selatan, dengan jumlah Posyandu yang paling banyak, dimana pada Puskesmas Lubuk Gadang ini mempunyai 58 posyandu, tetapi dalam hal kinerja kader sangat kurang yaitu hanya 3,15%. Kader yang ada di Posyandu masih banyak yang tidak aktif, ada beberapa faktor yang mempengaruhi keaktifan kader dalam menjalani Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lubuk Gadang ini, antara lain pengetahuan, motivasi, dan umur kader (Dinkes Sumbar, 2015).

Masalah yang sering timbul ketika Posyandu adalah masih kurangnya tenaga kader dalam membantu dan melakukan kegiatan Posyandu, sehingga dalam mendapatkan informasi masyarakat juga akan mengalami kesulitan dan informasi tidak langsung didapat oleh masyarakat. Begitu pentingnya peran kader dalam penyelenggaraan Posyandu sehingga kader sangat diperlukan kinerjanya dalam membantu kegiatan kesehatan.

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader. Fungsi kader terhadap posyandu sangat besar yaitu mulai dari tahap perintisan posyandu, penghubung dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, sebagai perencana pelaksana dan sebagai pembina serta sebagai penyuluh untuk memotivasi masyarakat yang berperan serta dalam kegiatan posyandu di wilayahnya (Pokjantal Posyandu, 2014).

Program Posyandu dan peran serta kader dapat berjalan secara optimal dengan upaya-upaya diantaranya pemahaman, pelatihan/ bimbingan dari puskesmas setempat dan pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi kader yang tinggi dan kemampuan yang

bagus dalam menjalankan tugasnya akan menghasilkan kinerja yang baik (Widiastuti,2010).

Kenyataannya beberapa tahun terakhir ini di beberapa daerah kinerja dan partisipasi kader posyandu dirasakan menurun, hal ini disebabkan antara lain krisis ekonomi, kejenuhan karena kegiatan yang rutin, kurang dihayati sehingga kurang menarik atau mungkin jarang dikunjungi petugas, sedangkan posyandu merupakan institusi strategis, karena melalui posyandu berbagai permasalahan kesehatan seperti gizi dan KB dapat diketahui sejak dini, termasuk jika ada balita yang mengalami gangguan tumbuh kembang (Hemas, 2014).

Menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky. (2013), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun structural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi (Gibson, 2008). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Ada beberapa bentuk kinerja kader antara lain adalah pada persiapan hari buka Posyandu dengan cara menyiapkan perlengkapan dan peralatan yang diperlukan pada saat Posyandu, mengundang dan menggerakkan masyarakat, menghubungi kelompok kerja Posyandu, melaksanakan pembagian tugas, pelayanan pada lima meja, tugas berikutnya adalah memindahkan data dari KMS kedalam buku registrasi, menilai hasil kegiatan, diskusi kelompok, melakukan kunjungan rumah, dengan tugas kader diluar Posyandu adalah mengadakan pemutakhiran data sasaran Posyandu, membuat grafik SKDN, melakukan tindakan lanjut, merencanakan kunjungan ulang, merencanakan pertemuan rutin (Kemenkes RI, 2011).

Kinerja kader dipengaruhi hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor masyarakat, faktor tokoh masyarakat, faktor petugas puskesmas. Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dalam kegiatan

posyandu sehingga apabila salah satu faktor tidak ikut terlibat dalam kegiatan posyandu tidak dapat berjalan secara optimal (Ekasari, Fatma, 2008).

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja kader yaitu umur, sikap, motivasi, pengetahuan, masa kerja, insentif/penghargaan, frekuensi pelatihan. Makin lama masa kerja seorang kader pengalaman yang dimiliki semakin banyak sehingga dapat digunakan sebagai 3 dasar untuk bertindak / mengambil keputusan. Sebaliknya kader pemula belum memiliki banyak pengalaman serta asing dan ragu-ragu. Kondisi ini akan menghambat peran sertanya dalam suatu kegiatan (Aryani, 2012).

Petugas kesehatan sangat berperan dalam melaksanakan kegiatan kesehatan salah satunya adalah dalam penyelenggaraan posyandu yang diselenggarakan oleh setiap instansi terkait, dalam hal ini Puskesmas. Karena petugas kesehatan yang dapat menentukan acara tersebut akan berjalan dengan baik dan lancar, jika petugas kesehatan sudah tidak berperan dalam penyelenggaraan kesehatan, maka segala kegiatan yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan keinginan, seperti contohnya kegiatan yang dilakukan adalah Posyandu, jika peran petugas kesehatan tidak ada, maka Posyandu tersebut tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar (Ismawati, 2010).

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang, bahwa di Puskesmas Lubuk Gadang pada 10 Posyandu, berdasarkan hasil observasi terdapat 7 kader yang tidak aktif, saat dilakukan wawancara, mereka masih memiliki pengetahuan yang rendah tentang posyandu dalam melakukan tugasnya pada penyelenggaraan posyandu, sehingga motivasi untuk menjalankan posyandu sangat kurang, rata-rata kader berumur diatas 45 tahun, hal ini yang mempengaruhi keinginan ibu dalam melakukan kegiatan posyandu. Sedangkan 3 kader yang aktif, saat dilakukan wawancara, kader tersebut sudah mampu menjelaskan tentang kegiatan yang dilakukannya dalam penyelenggaraan Posyandu, sehingga motivasi mereka untuk menjalankan program Posyandu juga mulai membaik, dengan pengalaman yang cukup dan daya ingat yang lebih baik. Jorong Lubuk Gadang memiliki jumlah kader yang cukup banyak, seperti contohnya pada satu Posyandu memiliki 4 kader, dan hal ini pada

kenyataannya peran kader tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga pada Wilayah Lubuk Gadang Selatan banyak Posyandu yang tidak aktif, karena peran kader yang kurang baik.

Berdasarkan hal ini peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelayanan posyandu di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif analitik* dengan desain *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di Kelurahan Jorong Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang. Populasi pada penelitian ini seluruh kader yang berjumlah 81 kader, dimana seluruh kader dijadikan sampel sesuai dengan kriteria inklusi. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan penyebaran angket. Teknik pengolahan data dimulai dari editing, coding, processing, dan cleaning. Analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian meliputi analisis univariat, dituangkan dalam bentuk tabel berikut:

#### 1. Analisa Univariat

##### a. Kinerja Kader

Tabel 1

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang**

Kinerja Kader	<i>f</i>	%
Kurang Baik	50	61,7
Baik	31	38,3

Jumlah	81	100
--------	----	-----

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (61,7%) kader memiliki kinerja yang kurang baik dalam pelayanan posyandu.

##### b. Pengetahuan

Tabel 2

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang**

Pengetahuan	<i>f</i>	%
Rendah	48	59,3
Tinggi	33	40,7
Jumlah	81	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (59,3%) kader memiliki Pengetahuan rendah tentang pelayanan posyandu.

##### c. Motivasi

Tabel 3

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang**

Motivasi	<i>f</i>	%
Kurang Baik	50	61,7
Baik	31	38,3
Jumlah	81	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa lebih dari separuh (61,7%) kader memiliki motivasi kurang baik dalam pelayanan Posyandu

##### d. Umur

Tabel 4

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang**

Umur	<i>f</i>	%
Dewasa Dini	28	34,6
Dewasa Madya	21	25,9
Dewasa Lanjut	32	39,5
Jumlah	81	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa kurang dari separuh (39,5%) kader posyandu dengan tingkat umur lanjut.

## 2. Analisa Bivariat

### a. Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader

Tabel 5

Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang

Pengetahuan	Kinerja Kader				n	%	P value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%			
Rendah	36	75	12	25	48	100	0,006
Tinggi	14	42,4	19	57,6	33	100	
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>61,7</b>	<b>31</b>	<b>38,3</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa kader yang memiliki kinerja yang kurang baik lebih banyak dengan pengetahuan rendah (75%), di bandingkan kader yang memiliki pengetahuan tinggi (42,4%). Hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan p value = 0,006 ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu.

### b. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader

Tabel 6

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang

Motivasi	Kinerja Kader				n	%	P value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%			
Kurang Baik	37	74	13	26	50	100	0,008
Baik	13	41,9	18	58,1	31	100	
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>61,7</b>	<b>31</b>	<b>38,3</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa kader dengan kinerja kurang baik juga memiliki

motivasi yang kurang baik (74%), di bandingkan kader yang memiliki motivasi yang baik dan dengan kinerja baik (41,9%). Hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan p value = 0,008 ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu.

### c. Hubungan Umur dengan Kinerja Kader

Tabel 7

Hubungan Umur Dengan Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang

Umur	Kinerja Kader				n	%	P value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%			
Dewasa Dini	24	85,7	4	14,3	28	100	0,000
Dewasa Madya	15	71,4	6	28,6	21	100	
Dewasa lanjut	11	34,4	21	65,6	32	100	
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>61,7</b>	<b>31</b>	<b>38,3</b>	<b>81</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa kader yang memiliki kinerja yang kurang baik lebih banyak berada pada umur dewasa dini (85,7%), dibandingkan usia dewasa madya (71,4%), dan dewasa lanjut (34,4%). Hasil uji statistik *Chi-Square* didapatkan nilai p = 0,000 ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja kader dalam pelayanan Posyandu.

## PEMBAHASAN

### a. Kinerja Kader

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh (61,7%) kader memiliki kinerja yang kurang baik dalam pelayanan. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Posyandu balita di Kabupaten Karo, diperoleh hasil bahwa kunjungan ibu membawa balita ke posyandu belum lengkap (65,4%), peran kader (61%) juga kurang baik, kader tidak terlalu aktif

dalam memberikan informasi kepada ibu-ibu untuk melakukan kunjungan ke Posyandu sehingga mereka malas untuk mengunjungi Posyandu.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi (Bernardin dan Russel dalam Ruky 2013).

Kader kesehatan masyarakat bertanggung jawab terhadap masyarakat setempat serta pimpinan-pimpinan yang ditunjuk oleh pusat-pusat pelayanan kesehatan. Diharapkan mereka dapat melaksanakan petunjuk yang diberikan oleh para pembimbing dalam jalinan kerja dari sebuah tim kesehatan (Depkes RI, 2010).

Analisa peneliti bahwa kinerja kader kurang baik pada penelitian ini, disebabkan oleh kurangnya kader melakukan kunjungan tatap muka ke tokoh masyarakat, dibuktikan sebanyak 66% kader menyatakan kurang melakukan tatap muka tersebut. Dengan hal ini tampak kurangnya kinerja kader dipengaruhi kurangnya kesadaran yang dimiliki kader dalam menjalani pekerjaan yang dipertanggung jawabkan kepadanya.

## **b. Pengetahuan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan lebih dari separuh (59,3%) kader memiliki pengetahuan rendah tentang pelayanan posyandu. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandra (2010) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelayanan posyandu, terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan kader, motivasi dengan kinerja kader dalam pelayanan Posyandu.

Menurut Notoadmodjo (2012) bahwa pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Pengetahuan didapat melalui pendidikan formal yaitu pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan. Sedangkan pengetahuan informal adalah pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman berasal dari berbagai macam sumber,

misalnya media masa, media elektronik, buku petunjuk petugas kesehatan, media poster, kerabat dekat, dan sebagainya.

Pengetahuan dapat salah atau keliru, karena bila suatu pengetahuan ternyata salah atau keliru, tidak dapat dianggap sebagai pengetahuan. Sehingga apa yang dianggap pengetahuan tersebut dapat berubah statusnya menjadi keyakinan saja. Pengetahuan pada dasarnya terdiri dari sejumlah fakta dan teori yang memungkinkan seseorang untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

Analisa peneliti bahwa rendahnya pengetahuan kader pada penelitian ini terlihat bahwa kader kurang mengajak masyarakat untuk mengunjungi posyandu berikutnya setelah melakukan kunjungan rumah. Hal ini juga dapat menggambarkan bahwa kader belum memahami begitu pentingnya mengetahui hal – hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan, terutama kunjungan rumah.

## **c. Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian lebih dari separuh (61,7%) kader memiliki motivasi kurang baik dalam pelayanan posyandu. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Sihotang (2011) tentang faktor-faktor yang dapat mendukung upaya revitalisasi posyandu dalam rangka peningkatan fungsi dan kinerja posyandu diperoleh hasil bahwa sebanyak 67,4% kader memiliki motivasi yang kurang baik dalam melakukan kerjanya sebagai kader.

Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai (Fitriah, 2011).

Analisa peneliti bahwa motivasi kader kurang baik tergambar bahwa posyandu dibuka ketika ada yang datang berkunjung saja. Dengan ini dapat dikatakan bahwa motivasi kader hanya tergantung pada keinginannya sendiri, sehingga kegiatan yang dilakukan dapat dilakukan hanya sesuai dengan kondisi saja.

#### **d. Umur**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kurang dari separuh (39,5%) kader dengan tingkat umur lanjut. Hasil penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodo (2008), menunjukkan bahwa kader yang ada dalam umur produktif secara konseptual cenderung memiliki keaktifan yang baik karena secara fisik mereka telah kuat, gesit, kreatif dan cekatan. Sementara itu kader yang tergolong dalam kelompok umur tidak produktif biasanya secara fisik telah mengalami degenerasi tetapi memiliki semangat kerja yang ulet, memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, dengan hasil penelitian bahwa kader dengan umur madya sebanyak 65,3% .

Umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak lahir atau di adakan) (Powardaminta, 2011). Umur merupakan periode terhadap pola-pola kehidupan yang baru, semakin bertambahnya umur akan mencapai usia produktif (Notoatmodjo, 2012).

Menurut peneliti bahwa banyaknya kader dengan umur lanjut, karena belum ada peminat lain yang ingin menjadi kader, dengan alasan-alasan yang dimilikinya, keinginan menjadi kader sangat kecil, sehingga semakin lama, kader semakin berkurang karena di pengaruhi oleh peminatnya yang semakin sedikit.

#### **e. Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader**

Hasil penelitian didapatkan bahwa kader yang memiliki kinerja yang kurang baik lebih banyak memiliki pengetahuan rendah (75%), dibandingkan responden yang memiliki pengetahuan tinggi (42,4%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Posyandu balita di Kabupaten Karo diperoleh hasil, bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader.

Analisa peneliti bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader, hal ini dapat dilihat dari pengetahuan kader yang dimiliki sangat rendah, maka kader tersebut kurang baik dalam melakukan kerjanya, selain itu sebenarnya pengetahuan yang dimiliki kader dapat dijadikan sebagai bekal untuk melakukan tugasnya, dan dengan pengetahuan juga dapat mengantarkan kader dalam merencanakan rancangan kegiatan yang akan dilakukan.

#### **f. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader**

Hasil penelitian didapatkan bahwa kader yang memiliki kinerja yang kurang baik lebih banyak memiliki motivasi kurang baik (74%), dibandingkan motivasi yang baik (41,9%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai  $p = 0,008$  ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu.

Menurut analisa peneliti bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader, hal ini dapat di lihat dari motivasi yang dimiliki kader, karena kader memiliki motivasi yang kurang baik, dan untuk melakukan kerjanya pun juga kurang baik, sehingga dalam melakukan tugasnya, tidak terlaksana dengan baik, sehingga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk itu bagi setiap kader agar dapat mempunyai motivasi yang baik dalam penyelenggaraan Posyandu, sehingga dengan adanya motivasi yang baik, akan mendorong pelaksanaan Posyandu yang baik.

#### **g. Hubungan Umur dengan Kinerja Kader**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kader yang memiliki kinerja yang kurang baik lebih banyak berada pada umur dewasa dini (85,7%), dan dewasa madya (71,4%), dibandingkan dewasa lanjut (34,4%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara Umur dengan kinerja kader dalam pelayanan.

Menurut analisa peneliti pada bahwa ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja kader, karena umur seseorang juga ikut

membantu daya pikir orang tersebut, sehingga dapat dikatakan jika umur yang dimiliki kader lebih muda maka pengalaman yang dimiliki masih kurang banyak, tetapi jika umur terlalu tua, daya ingat akan berkurang, tetapi dengan umur yang sedang juga dapat mempengaruhi keseimbangan pola pikir seseorang, sehingga pada penelitian ini, diharapkan sebaiknya semakin bertambahnya umur maka pengalaman yang dimiliki akan semakin baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh kader memiliki kinerja yang kurang baik, lebih dari separuh kader memiliki pengetahuan rendah, lebih dari separuh kader memiliki motivasi kurang baik, dan lebih dari separuh kader dengan tingkat umur lanjut. adanya hubungan antara pengetahuan, motivasi, umur dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Pimpinan Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang serta semua pihak terkait yang telah mendukung dan membantu dalam proses pelaksanaan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Dwi Danis. 2014. Peran Kader Posyandu dalam Meningkatkan Kunjungan Ke Posyandu Desa Sidodadi Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ancok, Djamaludin. 2012. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Yogyakarta: Erlangga
- Aryani. Pos Pelayanan Terpadu. Yogyakarta: Cahaya: 2011
- Bernardin dan Russel dalam Ruky. 2013. Sistem Manajemen Kinerja, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Departemen Kesehatan RI. 2010. Peran Kader Pada Pelayanan Kesehatan

- Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat. 2015. Laporan Tahunan. Padang: Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat
- Efendi, F. & Makhfudli. (2009). Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori dan Praktik dalam keperawatan, Salemba Medika, Jakarta.
- Ekasari, & Fatma . (2008). Keperawatan Komunitas Upaya Memandirikan Masyarakat Untuk hidup Sehat, Trans Info Media, Jakarta
- Fitriah, Z. 2011. Peran Kader Posyandu. [Http://repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id) diakses tanggal 5 Januari 2016
- Gibson I. 2008. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses (terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta : Erlangga
- Hemas. 2014. Ilmu Kesehatan Masyarakat: Jakarta: Gramedia
- Ismawati, Cahyo. 2010. Posyandu dan Desa Siaga. Yogyakarta : Nuha Madika
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2012. Sistem Kesehatan Nasional
- Kementerian Kesehatan RI. (2011). Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu, Jakarta
- Kuswardinah. 2010. Ilmu Kesehatan Keluarga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mubarak, Wahit Iqbal. 2006. Ilmu Keperawatan Komunitas 2. Jakarta : CV. Sagung Seto
- Notoadmodjo, S. 2012. Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2012. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika
- Pokjantal Posyandu. 2014. Pedoman Pengelolaan Posyandu. Jakarta: Pokjantal Posyandu



Sihotang, U. (2011). Faktor-faktor yang Dapat Mendukung Upaya Revitalisasi Posyandu Dalam Rangka Peningkatan Fungsi Dan Kinerja Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Lubuk Pakam 2011. Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi. 4 (1). 95-106.

Widiastuti, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Partisipasi Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Kelurahan Gubug Kecamatan Gubug Kabupaten Brobogan 2010. Universitas Negeri Semarang. Semarang