

# FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS BRABASAN KABUPATEN MESUJI TAHUN 2014

Jeffri Herlangga<sup>1</sup>, Samino<sup>2</sup>, Dhiny Easter Yanti<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Kesehatan merupakan masalah yang penting dalam sebuah keluarga, terutama yang berhubungan dengan bayi, balita dan ibu hamil. Puskesmas Brabasan tahun 2013 memiliki 17 unit Posyandu yang terdiri dari 4 Posyandu Pratama (23,5%), 3 Posyandu Madya (17,7%), 9 Posyandu Purnama (52,9%) dan 1 Posyandu mandiri (5,9%) dengan 85 kader dan kader aktif berjumlah 37 orang dan yang tidak aktif berjumlah 48 orang. Tujuan penelitian adalah diketahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji tahun 2014.

Jenis penelitian kuantitatif, dengan rancangan *cross sectional*. Populasi seluruh kader Posyandu berjumlah 85 orang dengan sampel total populasi (85 orang). Analisis data menggunakan *Uji Chi Square*, dengan CI 95 % dan  $\alpha$  0,05.

Hasil uji statistik di dapat ada hubungan pendidikan dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,014), ada hubungan Pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,003), ada hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,007), ada hubungan pelatihan dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,003). Berdasarkan hasil diatas disarankan Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji agar memberikan pelatihan kepada kader posyandu serta memberikan insentif secara teratur dan menaikkan insentif bagi kader.

Kata kunci : Pendidikan, pengetahuan, pelatihan, insentif, kinerja

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan kesehatan di kecamatan, yang merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan namun kenyataannya kinerja petugas kesehatan menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan di Indonesia belum diterapkan secara optimal (Depkes RI, 2006).

Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji merupakan salah satu Puskesmas di Kabupaten Mesuji yang memberikan pelayanan Posyandu. Indikator kinerja kader Posyandu di Puskesmas Brabasan berdasarkan strata/tingkat kemandirian posyandu paling rendah diantara 8 Puskesmas Lainnya di Kabupaten Mesuji. Puskesmas Brabasan tahun 2013 memiliki 17 unit Posyandu yang terdiri dari 4 Posyandu Pratama (23,5%), 3 Posyandu Madya (17,7%), 9 Posyandu Purnama (52,9%) dan 1 Posyandu mandiri (5,9%) dengan 85 kader dan kader aktif berjumlah 37 orang dan yang

tidak aktif berjumlah 48 orang (Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji, 2013).

Rendahnya kunjungan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan secara umum belum berjalan sesuai dengan yang diinginkan, dimana Posyandu saat ini kurang dimanfaatkan oleh masyarakat sebagai pelayanan kesehatan hal ini dapat dilihat dari persentase cakupan balita yang ditimbang (D/S) pada tahun 2011 sebesar 71% lebih kecil dari target yang ditetapkan yaitu 80%, tahun 2012 sebesar 69% lebih kecil dari target yang ditetapkan yaitu 80% dan menurun ditahun 2013 menjadi 65% lebih kecil dari target yang ditetapkan yaitu 80% (Profil Puskesmas Brabasan, 2013).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif, dengan rancangan *cross sectional*. Populasi seluruh kader Posyandu berjumlah 85 orang dengan sampel total populasi (85 orang). Analisis data menggunakan *Uji Chi Square*, dengan CI 95 % dan  $\alpha$  0,05.

- 
1. Puskesmas Brabasan, Kabupaten Mesuji
  2. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati

## HASIL & PEMBAHASAN

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa univariat .

Hasil penelitian terhadap 85 responden didapat:

Tabel 1  
Frekuensi Faktor Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014

| Variabel      | N                                | %     |      |
|---------------|----------------------------------|-------|------|
| Kinerja Kader | Kurang baik                      | 48    | 56,5 |
|               | Baik                             | 37    | 43,5 |
| Pendidikan    | Tinggi                           | 59    | 69,4 |
|               | Rendah                           | 26    | 30,6 |
| Pelatihan     | Tidak pernah mengikuti pelatihan | 51    | 60,0 |
|               | Pernah mengikuti pelatihan       | 34    | 40,0 |
| Pengetahuan   | Kurang baik                      | 57    | 67,1 |
|               | Baik                             | 28    | 32,9 |
| Insentif      | Kurang baik                      | 62    | 72,9 |
|               | Baik                             | 23    | 27,1 |
| Total         | 85                               | 100,0 |      |

Dari Tabel diatas diketahui bahwa kinerja kader kurang baik sebanyak 48 kader dan yang baik sebanyak 37 kader, kader yang berpendidikan tinggi sebanyak 59 orang dan yang berpendidikan rendah sebanyak 26 orang, kader yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 34 orang dan yang tidak pernah mengikuti

pelatihan sebanyak 51 orang, kemudian kader yang memiliki pengetahuan baik berjumlah 28 orang dan yang berpendidikan kurang baik berjumlah 57 orang, serta kader dengan insentif yang baik sebanyak 23 orang dan insentif yang kurang baik sebanyak 62 orang kader.

Tabel 2  
Hubungan Pendidikan, Pelatihan, Pengetahuan dan Insentif Kader dengan Kinerja Kader Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014

| Pendidikan kader                 | Kinerja kader posyandu |               | N (%)    | P value | OR<br>CI 95%               |
|----------------------------------|------------------------|---------------|----------|---------|----------------------------|
|                                  | Kurang baik<br>N (%)   | Baik<br>n (%) |          |         |                            |
| Rendah                           | 39 (66,1)              | 20 (33,9)     | 59 (100) | 0,014   | 3,683<br>(1,395 – 9,729)   |
| Tinggi                           | 9 (34,6)               | 17 (65,4)     | 26 (100) |         |                            |
| Pelatihan                        |                        |               |          | 0,003   | 4,400<br>(1,743 – 11,108)  |
| Tidak pernah mengikuti pelatihan | 36 (70,6)              | 15 (29,4)     | 51(100)  |         |                            |
| Pernah mengikuti pelatihan       | 12 (35,5)              | 22 (64,7)     | 34 (100) |         |                            |
| Pengetahuan kader                |                        |               |          | 0,003   | 4,574<br>(1,734 – 12,066)  |
| Kurang baik                      | 39 (68,4)              | 18 (31,6)     | 57 (100) |         |                            |
| Baik                             | 9 (32,1)               | 19 (67,9)     | 28 (100) |         |                            |
| Insentif kader                   |                        |               |          | 0,007   | 4,463<br>(1,590 – 12, 528) |
| Kurang baik                      | 41 (66,1)              | 21 (33,9)     | 62 (100) |         |                            |
| Baik                             | 7 (30,4)               | 16 (69,6)     | 23 (100) |         |                            |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 59 responden dengan pendidikan rendah ada sebanyak 39 orang (66,1%) kinerja kader Posyandu kurang baik, sedangkan pada responden dengan pendidikan kader tinggi dari 26 orang ada sebanyak 17 orang (65,4%) kinerja kader baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value 0,014 , dengan OR 3,683. diketahui dari 57 responden dengan pengetahuan kurang baik ada sebanyak 39 orang (68,4%) pengetahuan kader kurang baik, sedangkan pada responden dengan pengetahuan baik dari 28 orang ada sebanyak 19 orang (67,9%) pengetahuan kader posyandu baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value 0,003 dengan OR 4,574. diketahui dari 51 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan ada sebanyak 36 orang (70,6%) kinerja kader posyandu kurang baik sedangkan pada responden yang pernah mengikuti pelatihan dari 34 orang ada sebanyak 22 orang (64,7%) baik kinerja kader posyandu. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value 0,003 dengan OR 4,400. diketahui dari 62 responden yang mendapatkan insentif kurang baik ada sebanyak 41 orang (66,1%) kurang baik dalam penyelenggaraan Posyandu, sedangkan pada responden yang pernah mendapatkan insentif dari 23 orang ada sebanyak 16 orang (69,6%) baik dalam penyelenggaraan Posyandu. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value 0,007 dengan OR 4,463.

### **Kinerja**

Berdasarkan tabel hasil penelitian pada 1 diatas dapat diketahui bahwa kinerja kader lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 48 orang (56,5%). Kinerja kader dalam Kegiatan Posyandu dapat dilihat dari Kinerja kader atau keterlibatan kader didalam kegiatan kemasyarakatan yang merupakan pencerminan akan usahanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang dirasakan dan pengabdian terhadap pekerjaannya sebagai kader. Faktor yang mempengaruhi Kinerja kader posyandu adalah pendidikan, pengetahuan, pelatihan dan insentif (Depkes RI, 2006).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Widiastuti (2006), di Kelurahan Gubug Kecamatan Gubug Kabupaten Grobogan yang menyatakan sebagian besar kader kurang aktif untuk partisipasi kader dalam dalam kegiatan posyandu yaitu 34 orang (72,4%).

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti tingginya proporsi kinerja kader dalam kategori kurang baik di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014 dapat disebabkan kemungkinan pertama karena ada kaitan dengan tingginya proporsi pendidikan rendah, pengetahuan rendah, tidak pernah mengikuti pelatihan dan tidak pernah mendapatkan insentif.

Rendahnya pendidikan kader menyebabkan kader kurang dapat menangkap informasi dan konsep baru yang diberikan oleh petugas kesehatan saat penyuluhan, rendahnya pengetahuan dapat menyebabkan responden kurang dapat mengaplikasikan pengetahuannya dalam bentuk perilaku aktif menyelenggarakan posyandu, tidak pernah mengikuti pelatihan dapat menyebabkan responden kurang memiliki pengetahuan dasar dan keterampilan dalam menyelenggarakan posyandu sehingga mendorong kader untuk tidak aktif dalam kegiatan posyandu dan tidak pernah mendapatkan insentif dapat membentuk pola fikir kader terutama kader dengan status ekonomi rendah bahwa kegiatan posyandu hanya menghabiskan waktu dan mengabaikan waktu untuk mencari uang dengan bekerja sehingga kader cenderung untuk tidak aktif dalam kegiatan posyandu.

### **Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan kader lebih tinggi pada kategori rendah sebesar 59 orang (69,4%). Menurut Green dalam Notoatmodjo (2003), perilaku kesehatan dipengaruhi oleh pendidikan yang merupakan faktor presdisposisinya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Siti Nurhayati (2003), di Posyandu wilayah kerja UPTD Puskesmas Banjaran Kabupaten Majalengka yang menyatakan responden dengan tingkat pendidikan

kader mayoritas berpendidikan SMP yaitu 16 orang (53,3%).

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti kemungkinan masalah potensial yang akan muncul berkaitan dengan rendahnya pendidikan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014 adalah tingginya perilaku kesehatan yang buruk diantaranya adalah rendahnya kesadaran kader untuk aktif dalam menyelenggarakan posyandu serta kurangnya minat kader untuk mencari informasi tentang penyelenggaraan posyandu baik melalui media cetak maupun media elektronik. Selain itu rendahnya pendidikan kader juga dapat mempengaruhi kemampuan kader dalam menangkap materi yang disampaikan oleh petugas kesehatan dalam penyuluhan tentang penyelenggaraan posyandu.

### **Pengetahuan**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pengetahuan kader lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 57 orang (67,1%). Menurut Notoatmodjo (2003), yang menyatakan bahwa pengetahuan adalah hasil tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap objek tertentu, penginderaan terhadap obyek terjadi melalui panca indra manusia, yakni: penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Faktor yang mempengaruhi pengetahuan diantaranya tingkat pendidikan dan penghasilan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sri Wahyuni Syam (2004), di Wilayah Kerja Puskesmas Balangnipa Kabupaten Sinjai yang menyatakan pengetahuan kader tentang diare mayoritas dalam kategori rendah sebesar 74,6% dari total keseluruhan kader.

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti tingginya proporsi pengetahuan kader dalam kategori kurang baik di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014 dapat disebabkan karena kemungkinan pertama ada kaitan dengan sibuknya pekerjaan kader, berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui 30 orang (79,0 %) bekerja. Berdasarkan hasil wawancara bebas didapat kader

kurang aktif untuk mencari informasi tentang penyelenggaraan Posyandu baik bertanya kepada kepetugas kesehatan maupun berinisiatif mencari informasi melalui media cetak maupun media elektronik. Hal ini disebabkan sibuknya pekerjaan ibu diluar rumah untuk menambah penghasilan keluarga sehingga kader lebih memilih bekerja dari pada mencari informasi tentang penyelenggaraan Posyandu.

### **Pelatihan**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pelatihan kader lebih tinggi pada kategori tidak pernah mengikuti pelatihan sebesar 51 orang (60,0%). Pelatihan kader adalah salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka persiapan alih teknologi kepada masyarakat. Namun dari kenyataan dan pengalaman, didapat bahwa kesinambungan dan kelestarian kader dipengaruhi oleh ada tidaknya pembinaan dari petugas (Depkes, 2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Himawan (2006), di Kelurahan Sekaran Kecamatan Gunungpati Semarang hasil penelitian didapat bahwa kader yang tidak mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 33 orang (63,3%).

Berdasarkan teori menurut peneliti tingginya proporsi pelatihan kader dalam kategori tidak pernah di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014 dapat disebabkan kemungkinan pertama kurang aktifnya petugas kesehatan dalam membina dan mempersiapkan kader melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja kader dalam menyelenggarakan kegiatan posyandu.

### **Insentif**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa insentif kader lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 62 orang (72,9%). Menurut Harsono (2003), pengertian insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurhayati (2003), di Posyandu wilayah kerja UPTD Puskesmas Banjaran Kabupaten Majalengka yang menyatakan responden mayoritas kader kurang mendapat insentif yaitu 16 orang (53,3%).

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti tingginya proporsi insentif kader dalam kategori tidak pernah mengikuti pelatihan di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014 kemungkinan pertama disebabkan kurangnya dana anggaran operasional puskesmas untuk memberikan insentif bagi kader.

### **Hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader**

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 59 responden dengan pendidikan rendah ada sebanyak 39 orang (66,1%) kinerja kader Posyandu kurang baik, sedangkan pada responden dengan pendidikan kader tinggi dari 26 orang ada sebanyak 17 orang (65,4%) kinerja kader baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value < dari  $\alpha$  (0,014 < 0,05).

Menurut Notoamodjo (2003), Orang dengan pendidikan formal yang lebih tinggi cenderung akan mempunyai pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang mempunyai tingkat pendidikan formal yang lebih rendah, karena akan lebih mampu dan mudah memahami arti dan pentingnya kesehatan dan gangguan-gangguan kesehatan yang mungkin terjadi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Siti Nurhayati (2003), di Posyandu wilayah kerja UPTD Puskesmas Banjaran Kabupaten Majalengka yang menyatakan hasil uji statistic p value = 0,003, ada hubungan tingkat pendidikan dengan keterampilan pencatatan KMS balita.

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti adanya hubungan pendidikan kader dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji tahun 2014 kemungkinan pertama disebabkan karena ibu yang memiliki pendidikan tinggi kategori SMU – PT mudah untuk

menerima konsep dan materi baru tentang pentingnya penyelenggaraan posyandu yang diberikan oleh petugas kesehatan. Konsep dan materi baru tersebut membentuk suatu tanggung jawab untuk mencegah kesakitan balita dan meningkatkan kesehatan balita dalam praktek yang diwujudkan kedalam tindakan untuk aktif menyelenggarakan kegiatan posyandu untuk sebaik-baiknya.

### **Hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader**

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 57 responden dengan pengetahuan kurang baik ada sebanyak 39 orang (68,4%) pengetahuan kader kurang baik, sedangkan pada responden dengan pengetahuan baik dari 28 orang ada sebanyak 19 orang (67,9%) pengetahuan kader posyandu baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value < dari  $\alpha$  (0,003 < 0,05).

Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*ofert behavior*). Hasil ini sejalan dengan penelitian Sri Wahyuni Syam (2004), di Wilayah Kerja Puskesmas Balangnipa Kabupaten Sinjai yang menyatakan ada hubungan pengetahuan kader tentang diare dengan keaktifan kader dalam mencegah diare.

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti ada hubungan pengetahuan kader dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji tahun 2014 kemungkinan disebabkan karena kader yang memiliki pengetahuan tinggi tentang penyelenggaraan posyandu akan memiliki suatu pemahaman yang baik tentang manfaat penyelenggaraan posyandu secara kognitif yang dimanifestasikan kedalam tindakan untuk aktif dalam penyelenggaraan posyandu. Begitupun sebaliknya responden yang memiliki pengetahuan rendah tentang pentingnya penyelenggaraan posyandu akan bertindak sebaliknya untuk kurang aktif dalam mengikuti kegiatan penyelenggaraan posyandu.

### **Hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader**

Berdasarkan tabel dapat diketahui dari 51 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan ada sebanyak 36 orang (70,6%) kinerja kader posyandu kurang baik sedangkan pada responden yang pernah mengikuti pelatihan dari 34 orang ada sebanyak 22 orang (64,7%) baik kinerja kader posyandu. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value < dari  $\alpha$  (0,003 < 0,05).

Tugas-tugas kader agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan kader secara lintas sektor mutlak diperlukan (Depkes RI, 2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Himawan (2006), di Kelurahan Sekaran Kecamatan Gunungpati Semarang hasil penelitian uji *chi square* didapat p value = 0,010 ada hubungan pelatihan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti adanya hubungan pelatihan kader dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji tahun 2014 kemungkinan disebabkan karena pelatihan merupakan suatu pembinaan untuk membekali kader dengan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan posyandu, hal ini dapat menyebabkan tugas-tugas yang diberikan kepada kader saat penyelenggaraan posyandu dapat dilaksanakan dengan baik sehingga mendorong kader untuk terus mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tersebut dengan cara aktif dalam penyelenggaraan posyandu. Selain itu pelatihan termasuk salah satu cara untuk menambah wawasan kader sehingga menjadi aktif dalam kegiatan posyandu. Pelatihan menjadi penting karena bisa menambah pengetahuan dan jam terbang kader, sehingga kader bisa menjalankan perannya secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan posyandu.

### **Hubungan antara insentif dengan kinerja kader**

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 62 responden yang

mendapatkan insentif kurang baik ada sebanyak 41 orang (66,1%) kurang baik dalam penyelenggaraan Posyandu, sedangkan pada responden yang pernah mendapatkan insentif dari 23 orang ada sebanyak 16 orang (69,6%) baik dalam penyelenggaraan Posyandu. Hasil uji statistik *chi square* didapat nilai p value < dari  $\alpha$  (0,007 < 0,05). Artinya  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara insentif dengan kinerja kader dalam penyelenggaraan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014. OR didapat 4,400 yang berarti responden yang tidak pernah mendapatkan insentif berpeluang untuk kurang baik dalam penyelenggaraan Posyandu sebesar 4,400 kali dibandingkan dengan responden yang pernah mendapatkan insentif.

Menurut Husnan (2002), mengatakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda. Pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong kader bekerja lebih giat dan lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurhayati (2003), di Posyandu wilayah kerja UPTD Puskesmas Banjaran Kabupaten Majalengka yang menyatakan ada hubungan insentif dengan kinerja kader dalam kegiatan posyandu p value = 0,001.

Berdasarkan teori diatas menurut peneliti ada hubungan insentif dengan kinerja kader dalam penyelenggaraan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji Tahun 2014 kemungkinan disebabkan karena insentif yang diberikan merupakan stimulus yang mendorong kader untuk bekerja lebih giat dan lebih serta aktif dalam menyelenggarakan posyandu.

### **KESIMPULAN & SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji tahun 2014

maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja kader lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 48 orang (56,5%).
2. Insentif kader lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 62 orang (72,9%).
3. Pelatihan kader lebih tinggi pada kategori tidak pernah mengikuti pelatihan sebesar 51 orang (60,0%).
4. Pendidikan kader lebih tinggi pada kategori rendah sebesar 59 orang (69,4%).
5. Pengetahuan kader lebih tinggi pada kategori kurang baik sebesar 57 orang (67,1%).
6. Ada hubungan pendidikan dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,014 ).
7. Ada hubungan Pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,003).
8. Ada hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,007 ).
9. Ada hubungan pelatihan dengan kinerja kader Posyandu (p value 0,003 ).

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji agar memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja kader serta pemberian reward berupa insentif uang dan piagam berdasarkan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu. Selain itu perlu adanya dukungan dari petugas kesehatan untuk selalu melakukan monitoring dan evaluasi pengetahuan dan keterampilan kader secara berkala khususnya kader yang telah mengikuti pelatihan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta. 2008.

- Depkes RI. *Pedoman Kegiatan Petugas kesehatan di Puskesmas*. Jakarta. 2004.
- Depkes RI. *Modul Pelatihan Peningkatan Peran Serta Kader Dalam Kegiatan Posyandu*. Jakarta. 2006
- Dinkes Kabupaten Mesuji. *Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji*. Kabupaten Mesuji. 2012.
- Harsono. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE UGM. 2003.
- Hastono, Sutanto Priyo, *Analisa Data*. Jakarta. FKM-UI. 2008.
- Himawan, *Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Kader Posyandu*. 2006. Dalam [www.scribd.com](http://www.scribd.com) diakses tanggal 26 Desember 2013.
- Husnan. *Keaktifan Kader di Posyandu wilayah kerja UPTD Puskesmas Banjaran Kabupaten Majalengka*. 2002.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta. 2005.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta. 2003.
- Nurhayati, Siti, *Hubungan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu*. 2003. Dalam [www.healthwomen](http://www.healthwomen) diakses tanggal 26 Desember 2013.
- Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji. *Profil Puskesmas Brabasan Kabupaten Mesuji*. Kabupaten Mesuji. 2013.
- Syam, Sri wahyuni, *Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Kader Posyandu*. 2004. Dalam [www.scribd.com](http://www.scribd.com) diakses tanggal 12 Desember 2013.
- Widiastuti, *Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu*. 2006. Dalam [www.healthwomen](http://www.healthwomen) diakses tanggal 27 Desember 2013.