

## STUDI KOMPARATIF KINERJA KADER POSYANDU

### *A Comparative Study Of Posyandu Cadre Working*

Sarini Vivi Yanti<sup>1</sup>, Kartini Hasballah<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Magister Keperawatan, Pogram Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala.,

<sup>2</sup>Bagian farmakologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala.,

<sup>3</sup>Bagian Pulmonologi & Kedokteran Respirasi, Fakultas Kedokteran, Universitas Syiah Kuala.

#### Abstrak

Posyandu merupakan sarana penting di dalam masyarakat untuk mendukung upaya pencapaian masyarakat sejahtera. berhasil tidaknya posyandu dipengaruhi oleh minat dan motivasi kader dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai kader. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa tingkat kinerja kader posyandu berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dengan wilayah kerja Puskesmas Darussalam. Penelitian *deskriptif komparatif* dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel sebanyak 187 responden terdiri dari 93 responden di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dan 94 responden di wilayah kerja Puskesmas Darussalam, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Analisa data menggunakan uji *Mann Whitney U test* pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian, kinerja kader kedua wilayah berada pada katagori baik ( $n=104$ , 55.6%). Ketika memisahkan berdasarkan wilayah kerja, kinerja kader di wilayah Blang Bintang memiliki proporsi lebih tinggi daripada kinerja kader di wilayah Darussalam (59.1% vs 52.1%). Hasil perbandingan, kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang memiliki *Mean rank* lebih tinggi dari kader di wilayah kerja Darussalam (95.28 vs 92.33) namun tidak terdapat perbedaan signifikan pada tingkat kinerja ( $Z = .1.35$ ,  $p.31$ ).

**Kata Kunci :** Kinerja, kader posyandu, pelatihan, motifasi, Insentif.

#### Abstract

*Posyandu is an important tool in the community to support efforts to achieve a prosperous society. the success of the Posyandu influenced by the interest and motivation of cadres in carrying out its role and function as a cadre. This study aimed to analyze the performance level of Posyandu's cadres based on factors affected the performance of Posyandu cadres in the Blang Bintang and Darussalam regions. This descriptive-comparative study was using cross sectional study design. The research sample 187 responden consisted of 93 respondents from Blang Bintang region and 94 respondents from Darussalam. Samples were collected by using purposive sampling technique. The data were analyzed using the Mann Whitney U test to identify mean rank difference of posyandu cadres' working performance levels in both regions. The results of the study showed that the cadres's working performance of both areas were in good category ( $n= 104$ , 55.6%). If chategorized by working area, the working performance of Blang Bintang posyandu cadres were better than the working performance of Darussalam cadres (59.1% vs 52.1%). The comparison results revealed that the Blang Bintang posyandu cadres's working performance had higher mean rank (95.28) than those of Darussalam prosyandu cadres'(92.33), but there was no signifikan difference working ( $Z = .1.35$ ,  $p.31$ ).*

**Keywords :** Working performance, Posyandu cadres, training, motivation, incentives.

#### Korespondensi:

\* Sarini Vivi Yanti, Magister Keperawatan, Program Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh, Email: [vivisarini@gmail.com](mailto:vivisarini@gmail.com)

## Latar Belakang

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan mengemban misi untuk mendorong kemandirian masyarakat dalam hal hidup sehat melalui pemberdayaan masyarakat (Kemenkes RI, 2011).

Wujud nyata dari upaya pemberdayaan masyarakat adalah Pos Pelayanan Terpadu (posyandu) berbagai hasil telah banyak dicapai oleh posyandu seperti menurunkan angka kematian ibu dan angka kematian bayi serta umur harapan hidup rata-rata bangsa Indonesia telah meningkat secara bermakna (Fatimah, Kemaluddin & Hidayat, 2013).

Cakupan keaktifan kader posyandu secara nasional hingga tahun 2010 baru mencapai 78% dari target 80% dan pada tahun 2011 mencapai cakupan program atau partisipasi masyarakat sangat bervariasi, mulai terendah 10% sampai tertinggi 80% (Risesda, 2013).

Penelitian Subagyo dan Mukhadiono (2010), menyatakan bahwa tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi prestasi kerjanya, dalam pelaksanaan kegiatan posyandu pada umumnya kader aktif dengan tingkat motivasi tinggi.

Hasil penelitian Dodo (2008), terdapatnya hubungan yang bermakna antara umur, pendidikan dan pengetahuan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sikumana.

Penelitian oleh Elita (2010), pemberian pelatihan kepada kader terbukti meningkatkan kredibilitas kader dalam menguasai ketrampilan sebagai kader posyandu sehingga dapat melaksanakan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Penelitian lain oleh Simanjuntak (2012), menunjukkan ada hubungan keinginan terhadap insentif terhadap produktifitas kinerja kader posyandu.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif komparatif dengan desain *cross sectional study*. Tujuannya membandingkan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dengan wilayah kerja Puskesmas Darussalam.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dan Darussalam. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel 93 kader

wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dan 94 kader wilayah kerja Puskesmas Darussalam.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan Instrumen yang dikembangkan oleh peneliti berbentuk kuisisioner dalam bentuk dikotomos dan *skala likert*. Uji kuisisioner yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji reabilitas pada 10 orang kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kuta Baro, Aceh Besar. Hasil uji untuk kuisisioner pengetahuan (nilai *Cronbach's Alpha* .77) dan motifasi kader (nilai *Cronbach's Alpha* .81) didapatkan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq$  .70, sehingga item pertanyaan dikatakan reliabel.

**Hasil**

Berdasarkan hasil analisa data demografi responden terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Demografi Responden Wilayah Kerja Puskesmas Blang Bintang dan Wilayah Kerja Puskesmas Darussalam Aceh Besar (n= 187)

| Katagori      | Kader Blang Bintang (n=93) |     | Kader Darussalam (n=94) |     | Total |     |
|---------------|----------------------------|-----|-------------------------|-----|-------|-----|
|               | N                          | %   | N                       | %   | n     | %   |
| Jenis kelamin | 0                          | 0   | 0                       | 0   | 0     | 0   |
| Laki-laki     | 93                         | 100 | 94                      | 100 | 187   | 100 |

| Perempuan                          | Kader Blang Bintang (n=93) |      | Kader Darussalam (n=94) |      | Total |      |
|------------------------------------|----------------------------|------|-------------------------|------|-------|------|
|                                    | N                          | %    | N                       | %    | n     | %    |
| Agama Islam                        | 93                         | 100  | 94                      | 100  | 187   | 100  |
| Statusperkawinan                   |                            |      |                         |      |       |      |
| kawinan                            | 17                         | 43,6 | 22                      | 54,6 | 39    | 20.9 |
| Belum menikah                      | 71                         | 51,8 | 66                      | 48,2 | 137   | 73.3 |
| Menikah                            | 5                          | 45,5 | 6                       | 54,5 | 11    | 5.9  |
| Janda                              |                            |      |                         |      |       |      |
| Pendidikan                         |                            |      |                         |      |       |      |
| SD/MIN                             | 4                          | 66,7 | 2                       | 33,3 | 6     | 3.2  |
| SMP/MTs                            | 33                         | 60,0 | 22                      | 40,0 | 55    | 29.4 |
| N                                  | 52                         | 48,6 | 55                      | 51,4 | 107   | 57.2 |
| SMA/MAN Akademik/ perguruan tinggi | 4                          | 21,1 | 15                      | 78,9 | 19    | 10.2 |
| Pekerjaan                          |                            |      |                         |      |       |      |
| PNS                                | 1                          | 100  | 0                       | 0    | 1     | 5    |
| Pegawai swasta                     | 0                          | 0    | 8                       | 100  | 8     | 4.3  |
| Pedagang                           | 12                         | 80   | 3                       | 20,0 | 15    | 8    |
| Petani                             | 51                         | 63,8 | 29                      | 36,3 | 80    | 42.8 |
| Buruh                              | 1                          | 33,3 | 2                       | 66,7 | 3     | 1.6  |
| Tidak bekerja                      | 28                         | 35,0 | 52                      | 65,0 | 80    | 42.6 |
| Lama masa bekerja                  |                            |      |                         |      |       |      |
| 1-2 tahun                          | 14                         | 33,3 | 28                      | 66,7 | 42    | 22.5 |
| 3-4 tahun                          | 32                         | 57,1 | 24                      | 42,9 | 56    | 29.9 |
| >5 tahun                           | 47                         | 52,8 | 42                      | 47,2 | 89    | 47.6 |

<sup>a</sup>=Chi-square test, <sup>b</sup>= Yate Continuity correction

Tabel 2. Mean, Minimum- Maximum, Standar deviasi data demografi umur kader posyandu berdasarkan wilayah kerja Blang Bintang dengan wilayah kerja Darussalam (N= 187)

|      | Kader Blang Bintang (n=93) |         |      | Kader Darussalam (n=94) |         |      |
|------|----------------------------|---------|------|-------------------------|---------|------|
|      | Mean                       | Min-Max | SD   | Mean                    | Min-Max | SD   |
| Umur | 35.05                      | 20-49   | 6.89 | 33.79                   | 20-50   | 7.09 |

Tingkat kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Blang Bintang dan wilayah kerja puskesmas Darussalam ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Frekwensi tingkat kinerja kader posyandu berdasarkan wilayah kerja Blang Bintang dengan kader wilayah kerja Darussalam ( n = 187)

| Tingkat kinerja    | Total |      | Blang Bintang (n=93) |      | Darussalam (n=94) |      |
|--------------------|-------|------|----------------------|------|-------------------|------|
|                    | n     | %    | n                    | %    | N                 | %    |
| Kurang ( x ≤ 23.4) | 83    | 44.4 | 38                   | 40.9 | 45                | 47.9 |
| Baik ( x ≥ 23.4)   | 104   | 55.6 | 55                   | 59.1 | 49                | 52.1 |

Tabel 4 dan 5. Median, Inter Quartile Range (IQR) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja kader yang bekerja di wilayah Kerja Puskesmas Blang Bintang dan Darussalam .

| Faktor-faktor | Median (%) | Q1 - Q3  | Level  |
|---------------|------------|----------|--------|
| Pengetahuan   | 70,0       | 10-100   | Kurang |
| Motivasi      | 85,0       | 62,5-100 | Baik   |
| Pelatihan     | 75         | 0-100    | Baik   |
| Imbalan       | 75         | 0-100    | Baik   |
| Supervisi     | 66,6       | 0-100    | Baik   |
| Total         | 74,3       | 22,5-100 | Kurang |

| Faktor-faktor | Median (%) | Q1 - Q3  | Leve   |
|---------------|------------|----------|--------|
| Pengetahuan   | 80,0       | 30,0-100 | Baik   |
| Motivasi      | 77,5       | 62,5-100 | Kurang |
| Pelatihan     | 100        | 0-100    | Baik   |
| Imbalan       | 75,0       | 0-100    | Baik   |
| Supervisi     | 66,6       | 0-100    | Baik   |
| Total         | 79,8       | 42,5-100 | Baik   |

Tabel 6. Studi komparatif kinerja kader posyandu diwilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dengan wilayah kerja Puskesmas Darussalam (N=187).

| Kinerja          | Kader Darussalam (n=94) | Kader Blang Bintang (n=93) | Z     | P   |
|------------------|-------------------------|----------------------------|-------|-----|
|                  | Mean Rank               | Mean Rank                  |       |     |
| Pengetahuan      | 89.13                   | 98.92                      | -1.26 | .20 |
| Motivasi         | 99,72                   | 86.19                      | -1.97 | .04 |
| Pelatihan        | 88.90                   | 99.16                      | -1.41 | .15 |
| Imbalan/insentif | 93.59                   | 94.42                      | -.1.1 | .91 |
| supervisi        | 90.32                   | 97.72                      | -1.04 | .29 |
| Total score      | 92.73                   | 95.28                      | .1.35 | .31 |

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh dari 187 responden didapat kan hasil penelitian bahwa kinerja kader pada kedua wilayah kerja Puskesmas berada pada katagori baik n=104 (55,6%). Ketika memisahkan berdasarkan wilayah kerja, kinerja kader di wilayah Blang Bintang memiliki skor lebih tinggi daripada kader di wilayah Darussalam (52,9 % versus 47,1 %).

Bila dilihat dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja kader di wilayah kerja Blang Bintang semua dimensi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader berada pada katagori baik kecuali dimensi motivasi berada pada katagori kurang median (77,5%). Sedangkan di wilayah kerja Darussalam semua dimensi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader berada pada

katagori tinggi kecuali dimensi pengetahuan berada pada katagori rendah *median* (70%). Soeroso (2003), penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi hasil kerja atau prestasi kerja, ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk melakukan penilaian kerja yaitu; penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji, penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para petugas kesehatan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali kinerja baik yang positif maupun negatif untuk dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan, dan penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali serta pengembangan.

Dari hasil analisa data ada beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kinerja kader posyandu dikedua wilayah kerja sebagai berikut; Pertama, faktor pelatihan, dimana kedua wilayah Blang Bintang dan Darussalam *media* (100% *versus* 75%) mendapatkan pelatihan yang baik tentang gizi, kesehatan ibu anak dan keluarga berencana (KB). Pelatihan mengenai peran dan fungsi kader posyandu sering diberikan oleh Puskesmas, dinas kesehatan dan LSM.

Pelatihan menurut Strauss & Syaless di dalam Notoatmodjo (1998), berarti mengubah pola perilaku, karena dengan pelatihan maka akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar, berguna untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang formal.

Kedua, faktor imabalan/insentif menjadi salah satu bagian dari baiknya tingkat kinerja kader dikedua wilayah dimana Darussalam dengan Blang Bintang *median* (75% *versus* 75%) dengan pemberian insentif berupa penghargaan dan materi merupakan salah satu yang dapat memotifasi bagi para kader dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sharma (2011) insentif merupakan salah satu alat motivasi bagi *female community health worker*. Menurut Abdullah (2010 ) insentif merupakan daya tarik orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi yang artinya sistem penggajian dan pelaksanaan perlu dikembangkan sedemikian rupa agar sistem perangsang lebih banyak bukan sekedar upah atas pekerjaan yang dilakukan.

Faktor ketiga adalah tingkat pendidikan terakhir kader. Dimana di wilayah Blang Bintang dan Darussalam lebih dari setengah

kader dengan tingkat pendidikan SMA (48, 6% vs 51, 4%).

Menurut Achterbergh & Vriens (2002), pengetahuan adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang dimana informasi tersebut akan menjadi alasan untuk bertindak atau membuat seseorang menjadi mampu melakukan tindakan yang berbeda atau bertindak lebih efektif. Pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*over behavior*).

Tanpa pengetahuan yang cukup, maka kemungkinan untuk melakukan tindakan yang benar tidak mungkin akan tercapai (Notoatmodjo, 2005).

Pendidikan mempengaruhi pemahaman atau pengetahuan seseorang terhadap berbagai hal, pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, untuk membina dan mengembangkan sumberdaya.

Faktor keempat, yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat kinerja adalah jenis pekerjaan kader. Dimana di daerah Blang Bintang (63,8%) bekerja sebagai petani dan Darussalam (65,0%) tidak bekerja. Jenis pekerjaan sangat berpengaruh terhadap waktu untuk kader melaksanakan tugasnya

secara maksimal. Kader yang bekerja sebagai petani dan tidak bekerja tidak terikat dengan jam kerja seperti dikantor, TNI, swasta atau buruh, sehingga mereka memiliki waktu yang banyak dan lebih fokus terhadap program Posyandu.

Hasil analisa data untuk perbandingan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang dengan kader posyandu di wilayah kerja Darussalam bahwa terdapat perbedaan *mean rank* (95,28 versus 92,72). Namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan ( $Z = -1.35$ ,  $p = .31$ ) kecuali faktor motivasi dimana *mean rank* Darussalam lebih tinggi dari Blang Bintang (101,72 versus 86,19) dengan perbedaan signifikan ( $Z = -1.95$ ,  $p = .04$ ).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya total *mean rank* kader posyandu Blang Bintang daripada kader Darussalam yaitu pengetahuan, lama masa kerja, pelatihan, supervisi, dan imbalan.

*Pertama*, adanya perbedaan *mean rank* pada lama masa bekerja sebagai kader. Di wilayah kerja Blang Bintang lebih dari setengah kader telah bekerja secara aktif lebih dari 5 tahun 47 orang (52,8%). Sedangkan di wilayah kerja Darussalam kader yang telah aktif bekerja

lebih dari 5 tahun lebih sedikit 42 orang (47,2%).

Lama masa kerja sangat mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh kader, hal ini sejalan dengan teori bahwa masa kerja adalah jangka waktu bekerja pada suatu usaha/kantor dimana masa kerja merupakan indikator dalam menentukan produktivitas, karena semakin berpengalaman dan terampil menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Zulkifli,2012).

Lamanya masa bekerja dapat menjadi faktor mutlak untuk mendapatkan keterampilan dalam membantu masyarakat khususnya dibidang posyandu, kader yang memiliki lama masa bekerja sebagai kader dapat memperoleh lebih banyak pengalaman dan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan kegiatan posyandu (Williams, 2008). Hal ini dapat diasumsikan bahwa kader yang masa kerjanya lebih lama lebih memahami pekerjaanya.

Demikian pula, Maulidar (2010), menemukan bahwa kompetensi relawan bencana juga dipengaruhi oleh durasi bekerja, semakin lama durasi masa bekerja semakin baik pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Jadi dapat di asumsikan bahwa lama masa bekerja sebagai kader posyandu mempengaruhi kompetensi kader posyandu, kader posyandu Blang Bintang memiliki lebih dari setengah kader yang bekerja lebih dari 5 tahun, masa kerja merupakan rentang waktu kader dalam menjalankan tugasnya sebagai bagian dari kegiatan posyandu yang merupakan upaya program kesehatan ibu dan anak. Semakin lama menjadi kader kesehatan diharapkan akan semakin banyak pengalaman serta pengetahuan sehingga diharapkan kader kesehatan dapat melayani masyarakat dengan baik dan lebih professional. Kader yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki kedekatan yang lebih mendalam dengan masyarakat, karena sudah lebih banyak dikenal dan memiliki interaksi dalam waktu yang lebih lama/ sering dimasyarakat dibandingkan masa kerja baru.

Kedua adalah faktor pelatihan, Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sekaligus dedikasi kader agar timbul kepercayaan diri untuk melaksanakan tugas sebagai kader posyandu dalam melayani masyarakat. Sebuah studi sebelumnya dilakukan Hida, dkk (2012), terhadap keterampilan kader posyandu menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan

antropometri dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader dalam kegiatan posyandu.

Menurut Simanjuntak, 1998 dalam Sutrisno, (2010), Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, latihan kerja untuk melengkapi kinerja dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para kader belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Faktor ketiga, yang memberikan kontribusi untuk tingginya kinerja kader Blang Bintang daripada kader Darussalam adalah supervisi yaitu, (*mean*= 97,72 *versus* 90,32). Hal ini dapat diartikan terdapat perbedaan pada kunjungan supervisi yang dilakukan pihak Puskesmas pada wilayah kerja masing-masing Puskesmas.

Supervisi merupakan suatu proses yang akan memberikan motivasi anggota unit kerja dalam peran sertanya secara positif dalam pencapaian tujuan dari organisasi (Yasli,

2002). Menurut D-Helsey, (2003), sasaran supervisi adalah para pelaksana yang mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Sasaran yang bersifat membimbing, mengarahkan agar program kerja atau yang dilaksanakan berhasil.

Berdasarkan hal diatas dapat dijelaskan bahwa supervisi dapat mempengaruhi motivasi kerja kader posyandu, hal ini dikarenakan secara umum supervisor (pihak Puskesmas) telah memiliki pengetahuan yang memadai tentang pelaksanaan kegiatan posyandu, pemantauan yang dilakukan secara berkala terhadap kegiatan kader, dan bila ditemukan kesalahan dan kesulitan pada kader, supervisor akan memberikan nasehat, petunjuk dan penyelesaian masalah terhadap masalah yang dihadapi oleh kader posyandu. Dengan dilakukannya bimbingan dan arahan yang benar tentunya akan meningkatkan motivasi kader posyandu dalam meningkatkan mutu kinerja pelayanan kesehatan masyarakat terutama dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Faktor keempat, yang mempengaruhi tingginya *mean rank* kinerja kader Blang Bintang dari kader Darussalam adalah faktor imbalan (*mean*= 94,42 *versus* 93,90). Sehingga dapat diartikan pemberian imbalan/insentif dari



Puskesmas cukup mempengaruhi semangat kader dalam bekerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2012), tentang insentif uang tunai dan peningkatan kinerja kader didapatkan hasil bahwa pemberian insentif ini berpengaruh positif terhadap kinerja kader yang menjadi bersemangat dalam melaksanakan kegiatan. Tugas kader tidak hanya pada saat penimbangan posyandu, tetapi juga sebelum dan sesudahnya. Kader juga melakukan pendataan di masyarakat dan menjadi agen penyebar informasi beberapa program pemerintah, seperti pertanian dan keluarga berencana (KB).

Aktif tidaknya kader posyandu dipengaruhi oleh fasilitas seperti mengirim kader ke pelatihan kesehatan, pemberian buku panduan, mengikutkan seminar-seminar kesehatan, penghargaan dan kepercayaan yang diterima kader dalam memberikan pelayanan mempengaruhi aktif/tidaknya seorang kader posyandu. Penghargaan bagi kader dengan mengikutkan seminar dan pelatihan serta pemberian modul-modul panduan kegiatan pelayan kesehatan dengan beberapa kegiatan tersebut diharapkan kader merasa mampu dalam memberikan

pelayanan dan aktif datang di setiap kegiatan posyandu (KemKes RI, 2012).

Penelitian yang dilakukan Ratih, (2013) menunjukkan adanya hubungan antara pemberian bantuan operasional dan uang transportasi dengan kinerja kader posyandu. Arindiah (2010) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Nafrizal, dkk (2012) dalam penelitian yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sistem insentif memiliki peran tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Menurut Mutiara (dalam Sriyatty, 2015). Tingginya motivasi kerja kader Darussalam dari pada Blang Bintang dengan perbedaan yang signifikan, dipengaruhi oleh kader Darussalam mempunyai skor tertinggi pada katagori supervisi, sedangkan Blang Bintang skor tertinggi pada dimensi pengetahuan (100%). Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap pertanyaan yang menyatakan bahwa petugas kesehatan selalu mengunjungi posyandu dalam rangka pemantauan dan pembinaan kegiatan posyandu dengan (98,9%) jawaban "Ya" yang berarti supervisi yang dilakukan petugas kesehatan menjadi salah satu bentuk

motivasi bagi kader posyandu, hal inilah yang membuat motivasi kader Darussalam lebih baik dari Blang Bintang.

### Kesimpulan

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa secara umum tingkat kinerja kader pada kedua wilayah berada pada katagori baik, namun bila dipisah berdasarkan wilayah kerja, kinerja kader di wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang lebih baik dari kader di wilayah kerja Darussalam, namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan untuk kedua wilayah Puskesmas kecuali dari faktor motivasi.

### Referensi

Dinkes, NAD. (2011): Profil data kesehatan Indonesia.. Banda Aceh.

Dodo, D. (2008). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. *Jurnal Pangan, Gizi dan Kesehatan, volume 1, 1*.

Elita, F. M. (2010). Studies on the effect of credibility health officers to motivation in an effort posyandu maternal and child health surveillance in the village district cinunuk cileunyi

bandung regency. *Journal Health Promotion, volume 3, 5-7*.

Efendi, F., & Makhfudli. (2009). *Keperawatan Kesehatan komunitas; teori dan praktik dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba

Fatimah, S., Kamaludin., & Hidayat, R. (2013). The relationship of the cadres with the effort to increase of posyandu services in kalikebo village subdistrict trucuk klaten. *Journal Ilmu Kesehatan, volume 5, 3*.

Hida, F., & Mardiana. (2011). Pelatihan terhadap keterampilan kader posyandu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.

Kementrian kesehatan RI. (2011). *Pedoman umum pengelolaan posyandu*. Jakarta

Kementrian kesehatan RI (2012). Kurikulum dan modul; pelatihan fasilitator pemberdayaan kader posyandu. Jakarta

Maulidar., Hatthakit, U., & Chaowalit, A. (2010). *A comparative study of knowledge and perceived skills regarding tsunami disaster nursing during recovery phase between public health nurses working in*

- tsunami affected and non-affected area in Indonesia*. Prince of Songkla University, Hatyai.
- Ratih. (2013). Cash insentive an posyandu cadre increasing performance. *Jurnal, Kesehatan Masyarakat Nasional*, Volume.7 No.1
- Riskesda. (2013). *Data ksehatan daerah*. Jakarta
- Rita., & Johan. (2009). *Asuhan kebidanan komunitas*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sharma., & Rajan. (2010). Motivation through incentives from female community health worker's perspektives. *Journal Health prospect, volume 6, 4-5*
- Subagyo, W., & Mukadiono. (2010). Kemampuan Kader dan Partisipasi Masyarakat pada Pelaksanaan Program Posyandu di Karang pucung PurwokertoSelatanKabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, Volume 5, 2.
- Simanjuntak, M. (2012). Karakteristik Sosial Demografi dan Faktor Pendorong Peningkatan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* Volume 2, 1
- Sriyatty, W., (2015). Performance analysis of cadres posyandu in puskesmas paniki manado. *Jurnal JIKMU, Volume 5, 2*.