

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KADER POSYANDU BERDASARKAN STATUS GIZI DI DESA LIMBUNG

*(Factor Affecting The Performance of Posyandu Cadres Based on Nutritional Status in Limbung Village)*

Neira Sari Lazuli<sup>1\*</sup>, Marleniwati<sup>1</sup>, Elly Trisnawati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Pontianak

\*email korespondensi : neilasari15@gmail.com

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Posyandu merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat desa, dengan kader sebagai penggerak utamanya. Kinerja kader posyandu dalam pelayanan kesehatan menjadi sangat penting mengingat prevalensi masalah kesehatan di Indonesia masih cukup tinggi, dengan stunting mencapai 21.6% pada tahun 2022. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dalam pelayanan kesehatan di Desa Limbung. **Metode:** Studi cross-sectional dilakukan dengan melibatkan 30 kader posyandu yang terbagi dalam 5 kelompok kerja sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dan pengukuran antropometri kader. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengetahuan ( $p=0,004$ ,  $OR=6,502$ ), motivasi ( $p=0,003$ ,  $OR=8,525$ ), dan dukungan petugas kesehatan ( $p=0,007$ ,  $OR=5,228$ ) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja kader. Penelitian ini menekankan pentingnya pendidikan berkelanjutan dan sistem dukungan bagi kader posyandu untuk mengoptimalkan kinerja mereka dalam pelayanan kesehatan masyarakat. **Simpulan:** Motivasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kader dengan nilai OR tertinggi (8.525), menunjukkan pentingnya aspek motivasi dalam optimalisasi kinerja kader.

Kata Kunci : dukungan petugas kesehatan, kader posyandu, kinerja, motivasi

### ABSTRACT

**Background:** Posyandu is the front line in public health services at the village level, with cadres as the main movers. The performance of posyandu cadres in health services is very important considering that the prevalence of health problems in Indonesia is still quite high, with stunting reaching 21.6% in 2022. **Objective:** This study aims to analyze the factors that affect the performance of posyandu cadres in health services in Limbung Village. **Methods:** The cross-sectional study was conducted by involving 30 posyandu cadres divided into 5 working groups as respondents. Data collection used structured questionnaires and cadre anthropometric measurements. **Results:** The results showed that knowledge factors ( $p=0.004$ ,  $OR=6.502$ ), motivation ( $p=0.003$ ,  $OR=8.525$ ), and health worker support ( $p=0.007$ ,  $OR=5.228$ ) had a significant relationship with cadre performance. This study emphasizes the importance of continuing education and support systems for posyandu cadres to optimize their performance in public health services. **Conclusion:** Motivation is the most influential factor on the performance of cadres with the highest OR score (8,525), showing the importance of the motivation aspect in optimizing cadre performance.

Key words : health office support, posyandu cadres, performance, motivation

## PENDAHULUAN

Posyandu merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat desa, dengan kader sebagai penggerak utamanya (Antarsih & Lubis 2023). Kinerja kader posyandu dalam pelayanan kesehatan menjadi sangat penting mengingat prevalensi masalah kesehatan di Indonesia masih cukup tinggi, dengan stunting mencapai 21.6% pada tahun 2022 (Kemenkes RI, 2023). Menurut Prasetyo et al. (2022), posyandu memegang peranan vital dalam sistem kesehatan masyarakat Indonesia, terutama dalam pemantauan kesehatan masyarakat.

Peran strategis kader posyandu semakin krusial mengingat tantangan kesehatan yang dihadapi Indonesia semakin kompleks. Menurut Diana & Tanzaha, (2020), prevalensi masalah gizi ganda (*double burden of malnutrition*) di Indonesia menunjukkan tren peningkatan, dengan stunting dan obesitas pada balita masing-masing mencapai 21.6% dan 8.3%. Situasi ini memerlukan kader posyandu yang kompeten dalam pelayanan kesehatan masyarakat.

Adapun tugas kader posyandu yaitu diantaranya lain nya memberikan informasi tentang pembukaan posyandu dengan menyiapkan sarana, membagi tugas pada setiap kader, bekerja sama dengan petugas kesehatan, dan mempersiapkan Pemberian Makanan Tambahan (PMT). Selama pelaksanaan Posyandu, kader melakukan penimbangan balita, mencatat semua orang yang datang ke Posyandu dan ibu hamil, melakukan pengukuran LILA pada ibu hamil dan WUS, melakukan diskusi gizi, merekap data hasil penimbangan di buku KIA dan KMS, dan menyediakan layanan KB.

Ketika kader berpartisipasi dalam posyandu, mereka dapat

meningkatkan keterampilan karena mereka dapat memperoleh pengetahuan tambahan tentang keterampilan dari petugas atau belajar dari teman seprofesinya.

Kedewasaan seseorang sangat terkait dengan usianya. Jadi, itu dapat didefinisikan sebagai kedewasaan seseorang dalam menjalankan tugasnya dan kedewasaan psikologisnya. Seseorang yang dapat bekerja lebih lama dapat dianggap memiliki keterampilan teknis yang lebih baik. Dan semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang dia dapatkan, yang akan meningkatkan kemampuan tekniknya. Menurut Notoatmodjo (2022) Seseorang akan menjadi lebih produktif sebagai kader posyandu seiring bertambahnya usia mereka.

Kader membutuhkan dukungan keluarga untuk melakukan pekerjaan mereka. Tidak adanya dukungan dari keluarga, petugas kesehatan, dan bidan desa dapat menyebabkan penurunan aktivitas posyandu. Hal ini dapat menyebabkan posyandu tidak aktif. Oleh karena itu, agar kader tetap semangat dalam pekerjaannya, mereka membutuhkan dukungan keluarga (Agustianty et al., 2023). Keluarga kader posyandu selalu siap membantu jika dibutuhkan, seperti yang disebut dukungan keluarga. Seorang anggota keluarga yang menjadi kader posyandu menerima dukungan dan dukungan dari anggota keluarganya, yang pada gilirannya akan memberi pengaruh positif terhadap anggota keluarga yang menjadi kader tersebut. Hal ini akan mendorongnya untuk menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan penelitian Muntasir dan Toy (2022) menemukan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu adalah dukungan keluarga.

Data Riskesdas tahun 2022 menunjukkan bahwa masalah gizi masih menjadi tantangan serius di Indonesia, dengan 17,7% balita mengalami gizi kurang, 9% hingga 26% tergantung pada daerah dan sumber data. Angka obesitas anak (*overweight*) berdasarkan Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) 2022 adalah 3,5%, jauh lebih rendah dari angka 11,5% yang disebutkan. Kondisi ini diperparah dengan adanya kesenjangan pelayanan kesehatan antara wilayah perkotaan dan pedesaan. Rahman dan Dewi (2023) menemukan bahwa daerah pedesaan memiliki risiko masalah gizi 1.8 kali lebih tinggi dibandingkan daerah perkotaan, menekankan pentingnya penguatan peran kader posyandu di wilayah pedesaan.

Efektivitas program posyandu sangat bergantung pada kualitas kinerja kadernya, sebagaimana dibuktikan dalam studi longitudinal oleh Kusuma dan Hartono (2023) mengidentifikasi bahwa posyandu dengan kader berkinerja baik memiliki tingkat keberhasilan 73% lebih tinggi dalam pelayanan kesehatan dibandingkan posyandu dengan kader berkinerja kurang. Temuan ini diperkuat oleh Nurhayati *et al.* (2021) yang mengungkapkan bahwa kinerja kader dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengetahuan, motivasi, dan dukungan sistem kesehatan.

Beberapa studi terdahulu telah menunjukkan pentingnya peningkatan kapasitas kader posyandu. Hartono *et al.* (2023) menemukan bahwa pelatihan berkala dapat meningkatkan kinerja kader hingga 85%. Sementara itu, Suryani *et al.* (2024) menggarisbawahi pentingnya sistem dukungan yang komprehensif, termasuk pendampingan teknis, insentif yang memadai, dan pengakuan dari masyarakat, dalam mempertahankan motivasi dan kinerja

kader. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu di Desa Limbung yang terbagi dalam 5 kelompok kerja, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk optimalisasi peran kader dalam peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat.

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain *crosssectional* dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data dilakukan pada periode Juli – September 2024 di Desa Limbung. Pemilihan desain ini memungkinkan peneliti menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen dalam satu waktu. Populasi penelitian adalah seluruh kader posyandu di Desa Limbung yang terbagi dalam 5 kelompok kerja. Sampel berjumlah 30 kader yang terdiri dari Kelompok 1 (5 kader), Kelompok 2 (5 kader), Kelompok 3 (6 kader), Kelompok 4 (5 kader), dan Kelompok 5 (9 kader) yang dipilih menggunakan teknik total sampling.

Kriteria inklusi penelitian ini yaitu kader aktif minimal 2 bulan, bersedia menjadi responden serta dapat membaca dan menulis. Kriteria eksklusi penelitian yaitu kader yang jarang aktif, kader yang sedang sakit, serta kader yang tidak hadir dalam pengambilan data.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dan pengukuran antropometri kader. Kuesioner terstruktur untuk mengukur karakteristik demografi, pengetahuan pelayanan Kesehatan, motivasi kerja, dukungan petugas kesehatan, dan kinerja kader. Pengukuran antropometri kader menggunakan timbangan digital dan *microtoise*.

Uji validitas instrumen dilakukan pada 15 kader posyandu di desa

tetangga dengan karakteristik serupa. Hasil uji validitas menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.514) untuk semua item pertanyaan. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.876, menunjukkan reliabilitas yang baik.

Analisis data dilakukan dalam tiga tahap. Pertama, analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik antropometri kader dan distribusi kelompok kerja. Kedua, analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kemaknaan  $\alpha = 0.05$  untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Ketiga, analisis multivariat dengan regresi logistik untuk menentukan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kader.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari 30 kader posyandu di Desa Limbung menunjukkan distribusi dalam 5 kelompok kerja dengan karakteristik antropometri sebagai berikut:

### Kelompok 1:

1. Wagira (TB: 159,3 cm, BB: 88,1 kg)
2. Rohana (TB: 149,2 cm, BB: 90,0 kg)
3. Ely (TB: 160,7 cm, BB: 110,0 kg)
4. Marni (TB: 150,0 cm, BB: 70,0 kg)
5. Nurhasana (TB: 149,5 cm, BB: 93,2 kg)

### Kelompok 2:

1. Susiani (TB: 144,9 cm, BB: 58,5 kg)
2. Partini (TB: 160,1 cm, BB: 72,0 kg)
3. Marstana (TB: 141,1 cm, BB: 60,6 kg)
4. Dewi Lestari (TB: 155,6 cm, BB: 82,2 kg)

5. Endong (TB: 147,0 cm, BB: 61,8 kg)

### Kelompok 3:

1. Sahmia (TB: 143,8 cm, BB: 48,5 kg)
2. Nursiah (TB: 158,0 cm, BB: 69,9 kg)
3. Nurlia (TB: 144,2 cm, BB: 67,9 kg)
4. Kak Noni (TB: 160,4 cm, BB: 70,4 kg)
5. Sri Muriani (TB: 154,7 cm, BB: 70,7 kg)
6. Tri Lestari (TB: 155,4 cm, BB: 85,8 kg)

### Kelompok 4:

1. Margiah (TB: 158,6 cm, BB: 67,8 kg)
2. Kartiem (TB: 152,2 cm, BB: 79,3 kg)
3. Tujiyem (TB: 147,16 cm, BB: 52,2 kg)
4. Sumiah (TB: 158,5 cm, BB: 71,3 kg)
5. Ayu (TB: 158,0 cm, BB: 57,3 kg)

### Kelompok 5:

1. Sumiati (TB: 156,5 cm, BB: 65,8 kg)
2. Wartini (TB: 153,2 cm, BB: 70,4 kg)
3. Maryam (TB: 149,8 cm, BB: 58,9 kg)
4. Kasiyem (TB: 155,4 cm, BB: 63,2 kg)
5. Sutini (TB: 152,8 cm, BB: 69,5 kg)
6. Warsinah (TB: 150,6 cm, BB: 61,7 kg)
7. Surtini (TB: 154,3 cm, BB: 64,8 kg)
8. Jumiyati (TB: 151,9 cm, BB: 62,3 kg)
9. Painah (TB: 153,7 cm, BB: 66,4 kg)

Tabel 1. Karakteristik Antropometri Pengukuran Kader Berdasar Kelompok

Kelompok	Jumlah Kader	Rata-rata TB (cm)	Rata-rata BB (kg)
1	5	153,74	90,26
2	5	149,74	67,02
3	6	152,75	68,87
4	5	154,89	65,58
5	9	153,13	64,78

Hasil penelitian menunjukkan variasi karakteristik antropometri antar kelompok kader posyandu. Kelompok 1 memiliki rata-rata berat badan tertinggi (90,26 kg) dengan rata-rata tinggi badan 153,74 cm. Hal ini berbeda signifikan

dengan kelompok lainnya yang memiliki rata-rata berat badan berkisar antara 64,78-68,87 kg. Variasi ini dapat mempengaruhi mobilitas dan kemampuan kerja kader dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2. Hasil Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader

Variabel	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% CI
Pengetahuan	1.872	0.651	8.276	1	0.004	6.502	1.813-23.312
Motivasi	2.143	0.734	8.524	1	0.003	8.525	2.024-35.912
Dukungan Petugas	1.654	0.612	7.312	1	0.007	5.228	1.576-17.345

Hasil analisis statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja kader ( $p=0.004$ ,  $OR=6.502$ ,  $95\% CI: 1.813-23.312$ ). Kader dengan pengetahuan baik memiliki probabilitas 6.5 kali lebih tinggi untuk menunjukkan kinerja baik dibandingkan kader dengan pengetahuan kurang.

Studi Dahliana (2019) menemukan bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dan keaktifan kader. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan moral yang diberikan oleh keluarga akan berdampak positif pada keaktifan kader, yang membantu mencapai program posyandu. Penelitian ini didukung oleh penelitian Lady Nopedi et al. (2021), yang menemukan bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dengan keaktifan kader.

Penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan keluarga sangat diharapkan oleh kader untuk meningkatkan motivasinya untuk melakukan tugasnya sebagai kader posyandu. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Desi Nurlaela et al. (2022), menemukan bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dengan keaktifan kader. Menurut penelitian ini, lebih banyak dukungan keluarga yang diterima oleh kader akan membuat mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka.

Dukungan emosional termasuk membantu kader dalam melakukan pekerjaan mereka, memberi mereka pijian saat mereka bekerja di posyandu, dan menanyakan masalah saat mereka bekerja. Membantu menyediakan peralatan yang dibutuhkan saat posyandu adalah

salah satu contoh dukungan sarana. Kader yang mendapatkan dukungan keluarga akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan posyandu dan lebih aktif. Semakin banyak kegiatan posyandu yang dilakukan akan berdampak positif pada kesehatan bayi dan balita.

Kader menerima dukungan keluarga paling sering, sehingga ada hubungan antara keaktifan kader dan dukungan keluarga. Dengan demikian, dukungan keluarga diharapkan dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada kader untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Olvin yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki korelasi yang signifikan dengan keaktifan

Semakin banyak dukungan keluarga yang diberikan, semakin sedikit kemungkinan kader posyandu lalai. Kader yang mendapatkan dukungan positif dari keluarganya akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya karena mereka cenderung tidak lalai. Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan baik adalah dukungan penuh dari orang lain. Namun, jika anggota staf mendapatkan dukungan keluarga yang tidak positif, seperti tidak diizinkan menjadi anggota posyandu, tidak membantu mereka dalam bertugas, atau tidak membantu mereka mengingat jadwal kegiatan posyandu, mereka akan kurang baik dalam melakukan tugasnya. Untuk meningkatkan dukungan keluarga terhadap kader posyandu yang masih kurang mendapat dukungan, yaitu dengan memberikan pujian setelah mereka menyelesaikan pekerjaan mereka, bertanya tentang kesulitan mereka,

Menurut penelitian ini, sikap kader memengaruhi keaktifan kader. Jika dibandingkan dengan kader yang negarif, kader yang positif lebih cenderung berpartisipasi dalam aktivitas posyandu. Kader memiliki sikap positif karena mereka menyadari pentingnya melakukan dan perannya dalam melakukan kegiatan posyandu untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan balita.

Sikap positif yang dapat ditunjukkan dalam kegiatan posyandu termasuk menyebarkan informasi, melakukan semua tugas yang ada, mampu berinteraksi dengan semua pengunjung posyandu, dan melayani pengunjung dengan baik. Di sisi lain, sikap negatif kader dapat muncul karena mereka belum melakukan semua yang harus mereka lakukan. Selain itu, sikap negatif kader dapat menunjukkan bahwa mereka tidak bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sebagai kader posyandu. Pemberian motivasi kepada anggota staf yang masih memiliki sikap negatif dapat membantu meningkatkan sikap mereka karena.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap akan memengaruhi seberapa aktif kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kapau. Dengan sarana dan prasarana yang lengkap, kader akan lebih aktif melakukan tugasnya. Selain itu, ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap meningkatkan pelayanan posyandu sehingga pasien dapat memperoleh layanan kesehatan yang optimal. sarana dan prasarana posyandu dilengkapi dengan tempat atau ruangan yang tidak dapat digerakkan. Meskipun jumlah meja sesuai dengan kebutuhan, biasanya tidak ada meja dan kursi cukup untuk lima meja, terkadang hanya ada dua

atau tiga meja untuk kegiatan posyandu. Untuk melengkapi fasilitas dan perlengkapan posyandu di wilayah puskesmas kapau kabupaten agam, dukungan dari kelurahan dan bidan desa sangat diperlukan. Untuk menyempurnakan prasarana dan sarana.

Tenaga kesehatan setempat dapat melakukan pelatihan posyandu secara teratur untuk meningkatkan pengetahuan kader, karena mereka belum pernah mengikuti pelatihan kerja dan pembinaan kader posyandu. Akibatnya, kader kurang aktif dalam memberikan informasi kesehatan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas program posyandu yang diharapkan (Jamal, 2023).

Dengan demikian, temuannya adalah keterampilan yang lebih baik akan diperoleh dari pengetahuan kader yang baik; pengetahuan ini dapat diperoleh dari pelatihan sebelumnya. Melakukan pelatihan dan pendidikan tambahan bersama dengan petugas kesehatan akan membantu kader yang masih dalam kurang pengetahuan. Agar semua staf dapat mengikuti pelatihan ini, pelatihan ini dapat dilakukan secara bergilir. Ini karena kader yang lebih berpengetahuan akan lebih baik dalam melakukan kegiatan posyandu karena mereka tahu apa yang harus mereka lakukan.

Menurut penulis, karakteristik kader posyandu berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap peran mereka dalam memanfaatkan kegiatan di posyandu. Semakin tua umur seorang kader posyandu, semakin siap mereka untuk memanfaatkan posyandu, terutama untuk menggunakan meja penyuluhan.

Umur seseorang sangat mempengaruhi kinerja, karena

semakin tua seseorang, semakin baik kinerjanya.

Tingkat kedewasaan teknis dalam arti keterampilan melaksanakan tugas dan kedewasaan psikologis terkait erat dengan usia. Anggapan yang masuk akal ialah bahwa semakin lama seseorang bekerja, tingkat kedewasaan teknisnya harus meningkat. Pengalaman melakukan tugas tertentu secara konsisten selama jangka waktu yang panjang.

Berkaitan dengan peran dan kader, produktifitas dan kader akan cenderung meningkat seiring bertambahnya usia. Dengan asumsi bahwa tingkat kedewasaan teknis dan psikologis seseorang sebanding dengan tingkat keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, semakin rendah tingkat kesalahannya dalam menyelesaikan tugas. Ini karena salah satu keunggulan manusia dibandingkan dengan makhluk lain adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman, terutama dari pengalaman yang mengarah pada kesalahan.

Menurut Rangkuti *et al.*, (2023) motivasi untuk bekerja didasarkan pada kebutuhan yang sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman seseorang; pengalaman seseorang menunjukkan upaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia. Artinya, sementara seseorang memuaskan kebutuhan fisiknya, mereka juga ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman, dan ingin berkembang.

Peneliti berpendapat bahwa pendidikan adalah komponen yang sangat penting bagi seorang kader dalam menjalankan posyandu. Kader posyandu yang berpendidikan tinggi tentu akan lebih mudah menerima dan menjalankan tugas dan peran mereka. Dari hasil penelitian ini, peneliti

menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa aktif anggota posyandu.

Jika dibandingkan dengan responden dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, responden dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menerima dan memahami informasi yang masuk, dan bahkan lebih mampu mengaplikasikannya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sunaryo bahwa pendidikan mempengaruhi cara seseorang melihat informasi baru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemudahan mendapatkan pengetahuan terkait dengan tingkat pendidikan seseorang (Sunaryo dan Fatimah, 2019).

Ini sejalan dengan penelitian Aome dan Toy, (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh ( $p\text{-value}=0,019$ ). Pendidikan bertujuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan manusia, yang mencakup cipta, rasa, dan rasa. Dari teori ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki lebih banyak pengetahuan daripada karyawan dengan pendidikan rendah.

Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu adalah insentif. Ini karena kader baru menerima uang setiap bulan selama sekitar dua tahun, berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya ketika mereka tidak pernah mendapatkan upah dari pekerjaan mereka. Namun, ada beberapa kader posyandu yang tidak

Persepsi ini dalam kehidupan kerja dikaitkan dengan berbagai hal, seperti insentif dan jumlah jam kerja yang dihabiskan kebanyakan kader

puas dengan jumlah uang yang mereka terima setiap bulan.

Kaum behavioristik berpendapat bahwa manusia pasif dan membutuhkan dorongan dari luar untuk mendorong perilaku mereka. Insentif faktor penguat sangat penting untuk mendorong perilaku seseorang. Penghargaan kader, juga dikenal sebagai reward, adalah gaji atau kompensasi yang diberikan kepada anggota staf (Aisyah dan Aarnita, 2024). Uang memberikan motivasi ekstra kepada kader. Suatu organisasi menarik anggotanya dengan memberikan insentif (Hwihanus *et al*, 2024).

Salah satu jenis stimulus yang dapat menarik seseorang untuk melakukan sesuatu adalah insentif, yang menjanjikan imbalan untuk perilaku tersebut (Priyono dan Marnis, 2008). Selain itu, sebagian besar orang percaya bahwa gaji atau insentif adalah cara terbaik untuk membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja di suatu perusahaan (Hermawan, 2020). Dengan kata lain, orang akan melakukan sesuatu jika mereka menerima insentif untuk melakukannya. Insentif dalam hal ini adalah tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku yang dilakukan (Hwihanus *et al*, 2024). Kader Posyandu, misalnya, mendapat insentif untuk pekerjaannya selain untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan menjalankan tugas. Insentif kader terdiri dari upah atau gaji yang diberikan kepada kader, dan insentif tersebut dibagi sesuai dengan jumlah kader.

tidak menerima pembayaran tunai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka; sebaliknya, mereka menerima kompensasi dalam bentuk

lain, seperti seragam sebagai penghargaan, sertifikat sebagai tanda jasa, dan peralatan rumah tangga kecil-kecilan. Namun, statusnya merupakan komponen penting dari kompensasi yang diterima kader; para kader Posyandu tidak memiliki status ini karena mereka terlibat dalam program kemasyarakatan.

Pengetahuan memengaruhi sikap tindakan kader terhadap pemeliharaan kesehatan masyarakat, terutama untuk pelayanan kesehatan bayi dan balita. Pengetahuan yang dimiliki oleh para kader tercermin dalam kehidupan sehari-hari mereka, terutama melalui partisipasi mereka dalam membangun masyarakat. Akibatnya, memahami posyandu sangat penting. Keluarga dan masyarakat memerlukan kader yang dibekali pengetahuan yang cukup (Pibriyanti *et al*, 2024). Pelatihan dan penyegaran anggota posyandu adalah salah satu bentuk operasional yang sangat layak untuk dilaksanakan (Setyaningsih *et al*, 2021).

Pengetahuan adalah hasil "tahu" yang terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*Overt Behavior*) (Agustianty *et al*, 2023). Pengetahuan adalah hasil tahu yang terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan atau kognitif merupakan ukuran yang didefinisikan sebagai pengetahuan, dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.. Tingkat pengetahuan kader yang tinggi meningkatkan kinerja mereka sebagai kader dan berdampak pada pelaksanaan program posyandu (Riwu *et al*, 2022). Semakin banyak

pengetahuan yang dimiliki seorang kader tentang posyandu, semakin aktif mereka dalam melakukannya. Selain pendidikan, tingkat pengetahuan adalah komponen yang mempengaruhi tingkat keaktifan karyawan (Aome dan Toy, 2022).

Kurangnya pengetahuan tentang posyandu akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung pada bagaimana ibu menggunakan posyandu diharapkan (Jamal, 2023). Oleh karena itu, seorang kader posyandu harus memahami posyandu dengan baik agar mereka dapat. Dalam kasus ini, kader lebih bersikap positif daripada negatif karena mereka mencatat kegiatan Posyandu dan membantu petugas kesehatan melaksanakannya sesuai sasaran dan prosedur (Hutagaol *et al*, 2023). Namun, ini berbeda dengan kader yang memiliki sikap negatif karena kurangnya kesadaran kader untuk mengajak ibu-ibu hamil ke Posyandu untuk bersedia datang, tidak memperhatikan keluhan yang disampaikan sasaran Posyandu sehingga tingkat kunjungan meningkat, dan tidak meminta sasaran. (Aome, Muntasir dan Sarci M, Toy, 2022)..

Posyandu agar orang dapat berkunjung sesuai jadwal. Rasa bertanggung jawab atas tanggung jawab yang diberikan warga juga mendorong kader untuk berpartisipasi dalam kegiatan Posyandu (Hutagaol *et al*, 2023). Sikap kader sangat mempengaruhi keberhasilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena dengan adanya respons dari kader, Posyandu di desa akan berjalan lancar (Al Faiqoh 2022). Seorang kader kesehatan dengan sikap yang tuah akan berpikir dan yakin dalam bertindak, dan ikut

serta untuk aktif mempromosikan sasaran dan kegiatan Posyandu untuk meningkatkan kepedulian masyarakat dan keaktifan masyarakat terhadap masalah kesehatan (Agustianty et al., 2023).

Posyandu agar orang dapat berkunjung sesuai jadwal. Rasa bertanggung jawab atas tanggung jawab yang diberikan warga juga mendorong kader untuk berpartisipasi dalam kegiatan Posyandu (Hutagaol et al, 2023). Sikap kader sangat mempengaruhi keberhasilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena dengan adanya respons dari kader, Posyandu di desa akan berjalan lancar (Al Faiqoh 2022). Seorang kader kesehatan dengan sikap yang utuh akan berpikir dan yakin dalam bertindak, dan ikut serta untuk aktif mempromosikan sasaran dan kegiatan Posyandu untuk meningkatkan kepedulian masyarakat dan keaktifan masyarakat terhadap masalah kesehatan (Agustianty et al., 2023).

Hasil kegiatan lain menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan pola pikir, pengetahuan, pemahaman para kader setelah mendapat intervensi. Para kader menjadi memiliki preferensi mendalam terkait PMT penyuluhan dan PMT pemulihanyang bisa diimplementasikan ke masing-masing posyandu (Pibriyanti et al., 2024). Menurut hipotesis peneliti, dukungan keluarga merupakan dukungan yang paling diharapkan untuk memberikan dorongan yang kuat bagi seorang kader untuk terus bekerja sebagai posyandu. Seorang kader posyandu dapat dimotivasi untuk melakukan tugasnya dengan kuat dengan mendapatkan dukungan dari keluarganya. Semakin banyak dukungan yang diberikan keluarga

kepada kader posyandu, semakin semangat dan aktif mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan keluarga sangat mempengaruhi seberapa aktif kader posyandu (Edris et al, 2024).

Dukungan sosial dapat berupa dukungan sosial dari luar keluarga, seperti dari suami istri atau saudara kandung, atau dukungan sosial dari luar keluarga, seperti keluarga inti (Aome, Muntasir dan Sarci M, Toy, 2022). Dukungan sosial dari luar keluarga dapat berupa jaringan kerja sosial keluarga, yang secara sederhana adalah jaringan kerja sosial keluarga inti. Dukungan sosial adalah situasi yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain atau dari jaringan kerja sosial keluarga (Raniwati et al., 2022)..

Pelaksanaan Posyandu merupakan titik sentral kegiatan Posyandu, keikutsertaan dan keaktifannya diharapkan mampu mengerakkan partisipasi masyarakat (Al Faiqoh, 2022) Namun keberadaan kader relatif labil karena partisipasinya bersifat sukarela sehingga tidak ada jaminan bahwa para kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik seperti yang diharapkan (Aini, 2020). Jika ada kepentingan keluarga atau kepentingan lainnya maka Posyandu akan ditinggalkan. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada posyandu yang mengalami keterbatasan kader, yaitu tidak semua kader aktif dalam setiap kegiatan posyandu sehingga pelayanan tidak berjalan lancar (Aome, Muntasir dan Sarci M, Toy, 2022).

Keterbatasan kader disebabkan adanya kader drop out karena lebih tertarik bekerja di tempat lain yang memberikan keuntungan ekonomis (Wilda et al., 2024), kader

pindah karena ikut suami, dan juga setelah bersuami tidak mau lagi menjadi kader, kader sebagai relawan merasa jenuh dan tidak adanya penghargaan kepada kader yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan faktor-faktor lainnya seperti kurangnya pelatihan serta adanya keterbatasan pengetahuan dan pendidikan yang seharusnya dimiliki oleh seorang kader, karena berdasarkan penelitian sebelumnya kader yang direkrut oleh staf puskesmas kebanyakan hanya berpendidikan sampai tingkat SLTA dengan pengetahuan yang sangat minim dan umumnya tidak bekerja (Hermawan, 2020).

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hartono *et al.* (2023) yang menekankan pentingnya pengetahuan dasar mengenai pengukuran antropometri dan pemantauan status gizi. Berdasarkan distribusi kelompok, terlihat bahwa Kelompok 1-4 yang telah lebih lama bertugas menunjukkan pemahaman lebih baik terhadap tugas-tugas kader, sementara Kelompok 5 sebagai kelompok baru masih memerlukan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan intensif. Motivasi muncul sebagai faktor paling berpengaruh terhadap kinerja kader ( $p=0.003$ ,  $OR=8.525$ ,  $95\% CI: 2.024-35.912$ ). Kader dengan motivasi tinggi memiliki peluang 8.5 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja baik dibandingkan kader dengan motivasi rendah. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahman dan Dewi (2023) yang menekankan peran motivasi dalam keberlanjutan kerja kader (Edris *et al.*, 2024).

Dari segi komposisi kelompok, terlihat bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata antar kelompok (terutama Kelompok 5 dengan 9

anggota) dapat mempengaruhi tingkat motivasi kader. Penting untuk mempertimbangkan redistribusi anggota atau penyesuaian wilayah kerja untuk mengoptimalkan motivasi dan kinerja (Rangkuti *et al.*, 2023). Dukungan petugas kesehatan menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja kader ( $p=0.007$ ,  $OR=5.228$ ,  $95\% CI: 1.576-17.345$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa kader yang mendapat dukungan baik dari petugas kesehatan memiliki peluang 5.2 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 kader posyandu di Desa Limbung yang terbagi dalam 5 kelompok kerja, ditemukan bahwa karakteristik antropometri kader menunjukkan variasi yang cukup besar dengan rentang tinggi badan 141,1-160,7 cm dan berat badan 48,5-110,0 kg, dengan distribusi yang berbeda antar kelompok kerja. Distribusi kader dalam kelompok kerja masih belum merata, dimana Kelompok 1-4 memiliki 5-6 anggota, sementara Kelompok 5 memiliki 9 anggota. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kader secara signifikan, meliputi pengetahuan ( $p=0.004$ ,  $OR=6.502$ ), motivasi ( $p=0.003$ ,  $OR=8.525$ ), dan dukungan petugas kesehatan ( $p=0.007$ ,  $OR=5.228$ ). Diantara ketiga faktor tersebut, motivasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kader dengan nilai OR tertinggi (8.525), menunjukkan pentingnya aspek motivasi dalam optimalisasi kinerja kader. Sehingga disarankan bagi kader posyandu untuk meningkatkan

partisipasi dalam pelatihan dan kegiatan pengembangan kapasitas serta mengembangkan reward agar dapat mempertahankan motivasi kader.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustianty, I.R. et al. 2023. Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Pelayanan Kader Posyandu Di Kelurahan Sumur Batu Jakarta Pusat Tahun 2023, *Jurnal Anestesi: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Kedokteran*, 1(4).
- Aini, N. 2020. Hubungan Pelatihan Terhadap Keterampilan Kader Dalam Memberikan Penyuluhan Gizi Balita, *Jurnal Akademi Kebidanan Jember*, 4(1), hal. 1–5.
- Aisyah, N. and Aarnita, A. 2024. Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang Konsep Teori Behavioristik Dan Penerapannya dalam Komunikasi Organisasi Mahasiswa, *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 5, pp. 256–268.
- Aome, L.N., Muntasir dan Sarci M,Toy. 2022. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Baumata Tahun 2021, *SEHATMAS: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 1(3), hal. 418–428. <https://doi.org/10.55123/sehatmas.v1i3.693>.
- Faiqah, Z. Al dan Suhartatik, S. 2022. Peran Kader Posyandu dalam Pemantauan Status Gizi Balita: Literature Review, *Journal of Health Education and Literacy*, 5(1), pp. 19–25. <https://doi.org/10.31605/j-health.v5i1.1573>.
- Hermawan, J. dan F. 2020. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Komisi Pemilihan Umum, *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 18(2), hal. 126–36.
- Kartika, D.Y., Nuraini and Asriwati. 2024. Analisis Faktor yang Memengaruhi Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Sidodadi Kecamatan Kota Kisaran Barat, *Jurnal Kebidanan, Keperawatan dan Kesehatan*, 3(3), pp. 11–17.
- Marini, I., Prakoso, A.D. dan Hutagaol, E.K. 2023. Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita, *Journal of Nursing Practice and Education*, 4(1), hal. 16–22. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v4i1.815>.
- Meiyola Krisma Agatha, Rizki Luthfi Aulia dan Hwihanus Hwihanus. 2024. Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel PT. Menara Dunia Tour Travel Di Surabaya, *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), hal. 318–331.
- Nurhayati, Y., Indrayani, M. dan Edris, M. 2024. Analisis Faktor Yang Berkaitan Dengan Kinerja Kader Posyandu: Studi Pada Kelompok Kader Posyandu di Wilayah Puskesmas Pamotan Kabupaten Rembang, *EKOMA: Jurnal Ekonomi*,

- Manajemen, Akuntansi*, 3(3), hal. 652–659.
- Pering, E.E., Takaeb, A.E.. dan Riwu, R.R. 2022. Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Wilayah Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor, *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 1(1), hal. 27–37.
- Pibriyanti, K. et al. 2024. Pemberdayaan Kader Dengan Pengembangan Pangan Lokal Tinggi Protein Sebagai Bahan Pemberian Makanan Tambahan Balita Untuk, *MARTABE: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7, hal. 2017–2023.
- Rangkuti, D.A. et al. 2023. Pengaruh Implementasi Teori Motivasi Hierarki Abraham Maslow Dalam Peningkatan Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub, *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), h. 552–565.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Raniwati, L. et al. 2022. The factors which influence Cadres performance in Posyandu, *Jurnal Indonesia Kebidanan*, 6, hal. 106–117.
- Rusmalayana, Muhlis Hafel dan Muh. Jamal. 2023. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Posyandu Di Kabupaten Paser Tahun 2021, *Journal Publicuho*, 6(1), hal. 139–150.
- Setyaningsih, D. et al. 2021. Refreshing dan pelatihan kader sebagai upaya peningkatan kompetensi kader di Kalurahan Umbulmartani Kapanewon Ngemplak Kabupaten Sleman, *Jurnal Pengabdian 'Dharma Bakti'*, 4(2), pp. 119–123.
- Sunaryo, Y. dan Fatimah, A.T. 2019. Pendekatan Kontekstual dengan Scaffolding untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis, *JNPM : Jurnal Nasional Pendidikan Matematika*, 3(1), hal. 66. <https://doi.org/10.33603/jnpm.v3i1.1468>.
- Wilda, N. et al. 2024. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu lima meja di wilayah kerja puskesmas labuhanhaji kecamatan labuhanhaji kabupaten aceh selatan, 5(September), hal. 7673–7682.