



HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER BALITA DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS KEMA

Ivanna Junamel Manoppo¹, Arlinda A Rumambi²,

^{1,2} Fakultas Keperawatan, Universitas Klabat, Airmadidi, Minahasa Utara, 95371

Email: i.manoppo@unklab.ac.id

Abstract

Posyandu is one form of health service to overcome and find nutritional problems in toddlers. If the kader do not carry out their roles properly, the consequence is that the nutritional status of children under five cannot be detected early. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and performance of toddler kader in the working area of the Kema Health Center. The research design used was descriptive correlative with cross sectional approach. Using total sampling technique. The number of research samples was 97 respondents. The results of the frequency and percentage statistical tests showed that 70,1% had high motivation and 29,9% had low motivation. As for the results of the performance of cadres 75,3% had good performance, 23,7% had sufficient performance, 1% had poor performance. The results of the spearman rank/rho statistical test show $p\text{-value}=0,707>0,05$ which means that there is no significant relationship between motivation and the performance of toddler cadres. Recommended for further researchers it is recommended to look for other factors that affect performance namely knowledge and training.

Keywords : kader performance, motivation, posyandu

Abstrak

Posyandu merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan untuk mengatasi dan menemukan permasalahan gizi pada balita. Apabila kader tidak melaksanakan perannya dengan baik maka akibatnya status gizi pada balita tidak dapat dideteksi secara dini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema. Desain penelitian yang digunakan deskriptif korelatif dengan pendekatan *cross sectional*. Menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Jumlah sampel penelitian 97 responden. Hasil uji statistik frekuensi dan persentase menunjukkan 70,1% memiliki motivasi tinggi dan 29,9% memiliki motivasi rendah. Adapun hasil kinerja kader 75,3% memiliki kinerja baik, 23,7% memiliki kinerja cukup dan 1% memiliki kinerja kurang. Hasil uji statistik Spearman Rank/Rho menunjukkan $p\text{-value} = 0,707 > 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader balita. Direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya untuk mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan dan pelatihan.

Kata kunci: Kinerja kader, motivasi Posyandu



PENDAHULUAN

Masyarakat memanfaatkan fasilitas pelayanan kesehatan dengan sebaik-baiknya contohnya posyandu, merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan untuk mengatasi dan menemukan permasalahan gizi pada balita. Pelaksanaan kegiatan posyandu dilakukan oleh kader kesehatan yang bekerja dengan sukarela. Kader memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan posyandu di lapangan sehingga keberadaannya perlu dipertahankan (Dewi, 2017).

Pelayanan posyandu dasar mencakup pelayanan kesehatan ibu dan anak, Keluarga Berencana, imunisas, gizi, penanggulangan diare serta adanya penimbangan pada balita. Melalui kegiatan ini, sebagai kader diharapkan mampu untuk menggerakkan masyarakat yang harus dibina, dituntun serta didukung oleh pembimbing yang terampil dan berpengalaman. Kader memiliki peran untuk memberikan penyuluhan kepada ibu (orang tua) mengenai kesehatan anak, pemantauan dan memberikan rangsangan dini perkembangan balita dan melaporkan ke sarana kesehatan apabila ditemukan anak yang mengalami keterlambatan perkembangan (Sari, 2015).

Apabila kader balita tidak melakukan kinerja dengan baik, maka kader tidak akan mampu melaksanakan perannya untuk mengelola pelaksanaan Posyandu, mulai dari persiapan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan Posyandu disetiap bulan, karena banyak Posyandu yang keberadaannya ada tetapi tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan. Bila kinerja kader tidak baik maka pelaksanaan Posyandu tidak akan lancar dan akibatnya status gizi balita tidak dapat diketahui secara dini (Mahmudah, Cahyati, dan Wahyuningsih 2013).

Pada tahun 2017 jumlah Posyandu di Indonesia adalah sebanyak 294.428 Posyandu dan sebanyak 169.087 atau sekitar 57,43% Posyandu aktif. Berdasarkan data Puskesmas Mengwi I Bandung Tahun 2015, kinerja kurang sebanyak 59,5% yang artinya belum mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sedangkan kinerja baik sebanyak 40,5% karena kader mengikuti pelatihan (Gede & Putu, 2016). Menurut Sari (2017) data di wilayah kerja puskesmas Singkarak Gorontalo Tahun 2017 kinerja rendah sebanyak 60% dan kinerja tinggi sebanyak 40%. Menurut Mario dan Hendro

(2017) hasil penelitian di wilayah kerja puskesmas Ondong Kab. Sitaro Sulut Tahun 2017 kinerja kurang sebanyak 71,4%, kinerja baik sebanyak 28,6%. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Kema di desa Waleo terdapat 12 kader, dan setelah dilakukan observasi didapati 8 kader balita kurang motivasi karena prasarana posyandu yang masih kurang, gaji yang diterima tidak sesuai kebutuhan dan kurangnya pengetahuan kader tentang pelaksanaan 5 meja, 4 kader balita tidak termotivasi karena tidak mau melakukan penyuluhan kesehatan.

Menurut Dijen Binakesmas Depkes RI (2010) Penurunan kinerja Posyandu dapat diketahui dari cakupan balita yang datang ke Posyandu turun dari 60% menjadi 43% sehingga banyak ditemukan balita yang tidak ditimbang dan tidak mendapatkan imunisasi yang mengakibatkan semakin meningkatnya prevalensi gizi kurang sehingga berlanjut ke gizi buruk.

Menurut penelitian Mario dan Hendro (2017) di wilayah kerja Puskesmas Ondong Kab. Sitaro, Hasil penelitian didapatkan sebanyak 31 responden (36,7%) yang memiliki kinerja kurang baik, 31 responden (63,3%) yang memiliki motivasi kurang, 18 responden (36,7%) yang memiliki motivasi baik, 14 responden (28,6%) yang memiliki kinerja baik dan 4 responden (8,2%) yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Wibowo (2010) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kader yaitu umur, hubungan pelayanan dengan kinerja, motivasi, sikap, pengetahuan, lama dinas, insentif/penghargaan dan frekuensi pelatihan. Motivasi penting dimiliki oleh kader balita (Isaura, 2011). Motivasi adalah kemauan kader untuk memberikan pelayanan yang dilandasi kesadaran diri, karena kader adalah penggerak posyandu, maka hidup mati posyandu bergantung pada keaktifan kader (Ismawati, 2010).

Teori keperawatan yang diambil yaitu teori Peplau dalam Berikang (2020) menyatakan bahwa Keperawatan dapat dipandang sebagai satu proses interpersonal karena melibatkan interaksi antara dua atau lebih individu dengan tujuan yang sama. dalam keperawatan tujuan bersama ini akan mendorong ke arah proses terapeutik dimana perawat dan pasien saling menghormati satu dengan yang lain sebagai individu, kedua-



duanya belajar dan berkembang sebagai hasil dari interaksi.

Dalam hal ini kader kesehatan balita bertindak memberikan pemahaman yang jelas kepada ibu-ibu yang memiliki balita terhadap program-program kesehatan yang sudah dibuat oleh pemerintah melalui Posyandu untuk membantu memantau pertumbuhan dan perkembangan yang sehat dari balita. Ismawati (2010) memberikan peran kader kesehatan balita di antaranya menginformasikan kepada masyarakat tentang pelaksanaan kegiatan posyandu dan memastikan petugas kesehatan hadir pada saat itu, memberikan penyuluhan kepada setiap ibu yang memiliki balita.

Melalui peran ini teori Peplau dapat diaplikasikan dimana terjadi hubungan secara interpersonal antara ibu balita dan kader kesehatan dan dapat menghasilkan suatu hubungan keperawatan yang profesional. Subagyo dan Mukhadiono (2010) menyatakan antusias kader sangat dipengaruhi oleh kinerjanya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, secara umum kader yang bermotivasi tinggi.

Masalah yang didapati ditempat penelitian yaitu kurangnya motivasi, pengetahuan dan pelatihan dari kader itu sendiri sehingga kinerja kurang baik. Tujuan penelitian untuk melihat apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader balita ke Posyandu di Wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Kema”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader yang ada di wilayah kerja Puskesmas Kema, jumlah kader yang terdaftar di wilayah kerja Puskesmas Kema ada 97 orang untuk 10 desa. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara total sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi. kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah: 1) kader balita yang bersedia menjadi responden, bertempat tinggal di wilayah kecamatan kema. Terbagi atas 10 desa, yaitu: Desa Makalisung, Waleo, Waleo 2, Lilang, Lansot, Kema 3, Kema 2, Kema 1, Tontalet, Tontalet Rok-rok, 2) kader posyandu balita yang hadir pada saat kunjungan di desa setempat. kriteria eksklusi dalam penelitian ini: 1) kader balita yang

berhalangan sakit dan tidak ada di tempat penelitian, 2) kader balita yang mengisi data kuesioner tidak lengkap.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari kuesioner motivasi dan kinerja kader. Kuesioner motivasi diadopsi dari Fatmawati (2012) dan untuk kuesioner kinerja kader diadaptasi dari Mursalin (2009). indikator yang dinilai pada motivasi adalah intrinsik dan ekstrinsik di antaranya adalah: prestasi, bertanggung jawab dalam tugas, kesempatan untuk maju, insentif, tempat kerja yang layak, diterima dalam kelompok. selanjutnya indikator yang dinilai pada kinerja kader ada 3 bagian yaitu, pada saat sebelum buka posyandu, pada hari buka (pelayanan lima meja) dan yang terakhir pada saat sesudah hari buka posyandu. Nilai reliabilitas kuesioner motivasi nilai Chronbach alpha 0,881 dan untuk kuesioner kinerja kader nilai Chronbach alpha 0,9681. Lokasi untuk melakukan penelitian yaitu di Puskesmas Kema. Pengambilan data dilakukan pada bulan Januari- Februari 2021.

Analisa dalam penelitian ini menggunakan *Statistic Program for Social Science (SPSS)*. untuk mengetahui gambaran motivasi dan kinerja pada kader Posyandu menggunakan rumus frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah kerja puskesmas Kema menggunakan rumus *spearman rank*. Tingkat signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$.

Etika penelitian diterapkan pada responden dengan memperhatikan prinsip autonomi, (tidak memaksakan kehendak pada responden) kemudian prinsip *beneficience* memberikan hal-hal yang bermanfaat/menguntungkan responden, kemudian prinsip *justice* (berlaku adil untuk semua), *nonmaleficience* (tidak melakukan hal-hal yang membahayakan responden, *veracity* (bersikap jujur dalam pengumpulan data, prinsip *fidelity* (bertanggung jawab terhadap data yang sudah diberikan oleh responden), dan yang terakhir prinsip *confidential* dengan tidak mencantumkan nama pada kuesioner dan menjaga merahasiakannya .

**HASIL****Gambaran Motivasi Kader Balita di Wilayah Puskesmas Kema**

Gambaran motivasi kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Motivasi kader balita

	Kategori Motivasi		Valid Percent	Cumulative Percent
	Frequency	Percent		
Valid rendah	29	29,9	29,9	29,9
tinggi	68	70,1	70,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Tabel 1 menunjukkan gambaran motivasi kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema terdapat 68 responden (70,1%) yang memiliki motivasi tinggi, sedangkan hanya 29 responden (29,9%) memiliki motivasi rendah. Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagian besar kader kesehatan balita adalah memiliki motivasi tinggi.

Gambaran Kinerja Kader Balita di wilayah Kerja Puskesmas Kema

Gambaran kinerja kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema dapat di lihat pada tabel 2.

Tabel 2 Gambaran kinerja kader balita

Kinerja Kader	Frekuensi	Presentase
Cukup	1	(%) 1,0
Kurang	23	23,7
Baik	73	75,3
Total	97	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 73 responden (75,3%) memiliki kinerja baik, sedangkan 23 responden (23,7%) memiliki kinerja yang cukup dan hanya 1 responden (1,0%) yang memiliki kinerja kurang. Berdasarkan hasil disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja baik.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema

Hubungan motivasi dengan kinerja kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema dapat di lihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hubungan motivasi dengan kinerja kader balita

	P value	Koefisiensi Korelasi
Motivasi Kinerja Kader	0,707	0,039

Tabel 3 menunjukkan hasil uji statistik dengan menggunakan Spearman Rank/Rho memperoleh nilai p value = 0,707 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan motivasi dan kinerja kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema.

PEMBAHASAN

Motivasi adalah bagaimana seseorang yang memiliki kesiapan khusus dalam menjalani semua aktivitas kerja, di mana motivasi ini bertujuan positif yaitu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Motivasi kerja merupakan hubungan dengan diri sendiri untuk mendorong diri untuk menimbulkan semangat (Ilyas, 2012).

Motivasi kader dalam penelitian ini adalah menunjukkan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan atau target dari Posyandu untuk meningkatkan partisipasi ibu balita. Suhardi (2013) menyatakan bahwa motivasi seseorang terbagi atas dua yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah muncul dalam diri individu itu sendiri untuk mengambil tindakan tanpa perlu motivasi dari orang lain, dan biasanya orang yang termotivasi lebih mudah untuk memulai suatu tindakan. Beberapa faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu di antaranya; Prestasi, bertanggung jawab dan kesempatan untuk maju (Arwina, 2010; Djuhaeni, 2010; Ismawati, 2010). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya dorongan dari luar terkadang karena pengaruh



dari lingkungan luar berupa insentif, penghargaan, hadiah, pujian, tempat kerja yang layak, diterima di kelompoknya (Suhari, 2013; Djuhaeni, 2010; Suarli, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian Husniyawati dan Wulandari (2016)) menunjukan seseorang dengan motivasi tinggi cenderung menunjukan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2013) menyimpulkan sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 47 responden (85,5%). Hasil penelitian oleh Fretty, Misnaniarti, dan Flora (2020) juga mengatakan bahwa sebagian besar memiliki motivasi tinggi sebanyak 65,3% (64 responden).

Data yang didapat melalui wawancara yaitu, insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang untuk meningkatkan semangat kader dalam melaksanakan tugas mempersiapkan peralatan sebelum buka posyandu dan menggerakkan masyarakat untuk berkunjung ke posyandu, sebagai bukti pembinaan dari puskesmas. Hal ini sejalan dengan penelitian Hariani dan Ramlah (2017) bahwa insentif sangat mempengaruhi kinerja kader.

Kinerja (*Performance*) adalah pekerjaan yang erat dengan kepuasan pelanggan, strategi organisasi dan memberikan kontribusi bagi perekonomian (Wibowo, 2010). *Performance* bisa berupa penampilan individu atau sekelompok orang. Penampilan kerja tidak terbatas pada personel, tetapi juga mencakup seluruh jajaran personel dalam kelompok organisasi (Ilyas, 2012).

Wibowo (2010) menyatakan bahwa ada dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi di antaranya adalah masukan konseptual dan pekerjaan pribadi. Pekerja yang memiliki kemampuan, posisi dan karakter, pengetahuan kerja, emosi, keyakinan dan nilai-nilai dalam bekerja. Hal ini menunjukan bahwa masalah kinerja bergantung pada kombinasi input pribadi, motivasi dan perilaku yang sesuai serta faktor lingkungan kerja.

Selanjutnya dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; a) faktor kemampuan pribadi, motivasi dan komitmen pribadi, b) faktor kepemimpinan, pemimpin tim dan manajer untuk membimbing, mendukung dan mendorong, c) faktor tim, kualitas dorongan

yang diberikan oleh rekan kerja, d) faktor system, system dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, e) faktor konteks/situasi, tekanan tinggi dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.

Adapun tugas kader Posyandu menurut Ismawati (2010) adalah sebagai berikut: a) Pada saat sebelum buka Posyandu, meliputi: Tugas-tugas persiapan oleh kader agar Posyandu berjalan dengan baik, menginformasikan kepada masyarakat bahwa besok hari ada kegiatan Posyandu, dan memastikan petugas kesehatan hadir pada saat hari buka Posyandu. b) Pada hari buka atau disebut juga dengan tugas pelayanan lima meja meliputi: a) meja 1, bertugas untuk mendaftarkan nama bayi atau balita dan ibu hamil, b) meja 2, yaitu bertugas untuk menimbang balita, mencatat hasil dan dipindahkan pada KMS, c) meja 3, yaitu bertugas untuk mengisi KMS dan mencatat hasil penimbangan pada balita, d) meja 4, yaitu bertugas untuk memberikan penyuluhan kepada setiap ibu, e) meja 5, pelayanan kesehatan seperti pelayanan imunisasi, pelayanan Keluarga Berencana, pengobatan pemberian pil penambah darah (zat besi), vitamin A dan obat-obat lainnya. c) Pada saat sesudah hari buka Posyandu, meliputi: Memindahkan catatan-catatan dalam KMS dan mengevaluasi hasil kegiatan dan merencanakan hari Posyandu pada bulan depan.

Hal ini didukung oleh Fretty dkk (2020) mengemukakan kader memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan Posyandu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryani, Dewi dan Misrawati (2013) sebagian memiliki kinerja baik sebanyak 35 responden (51,5%). Penelitian yang dilakukan Husniyawati dan Wulandari (2016), juga menyimpulkan mayoritas kader memiliki kinerja baik yaitu 57 responden (74%).

Hasil wawancara didapat bahwa semakin lama masa kerja seseorang semakin terampil atau giat dalam melakukan tugasnya. Alasan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Adistie, Maryam dan Lumbantobin (2017) mengemukakan bahwa kemampuan kader dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh lamanya kader bekerja.

Hasil dari Penelitian ini tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja pada kader balita di wilayah kerja Puskesmas Kema. Hasil ini bertolak belakang dengan teori. Hal ini menunjukkan bahwa ada



faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dapat memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wibowo (2010) menyatakan ada faktor lain yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu yang tidak diteliti di antaranya faktor posisi dan karakter, pengetahuan kerja, emosi, keyakinan dan nilai-nilai dalam bekerja. Selanjutnya penelitian Isaura (2011) juga menemukan hal yang sama, dimana faktor umur, motivasi, dan sikap tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kader posyandu.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Gambaran motivasi didapati bahwa sebagian besar responden 68 orang (70,1%) memiliki motivasi tinggi, sedangkan gambaran kinerja kader balita menunjukan sebagian besar responden 73 orang (75,3%) memiliki kinerja baik, kemudian didapati tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja kader dengan nilai $p=0,70$.

Rekomendasi penelitian ini bagi Kader diharapkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karena belum semua kader memiliki motivasi yang tinggi serta kinerja yang baik, dan diharapkan agar semua kader juga dapat melaksanakan fungsinya yaitu dengan turun langsung ke rumah untuk mendengarkan keluhan masyarakat. Serta bagi pimpinan puskesmas diharapkan dapat terus mendorong dengan berbagai cara, agar semua kader dapat termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Kemudian bagi pimpinan puskesmas dapat memberikan pelatihan kepada kader serta dapat memberikan penghargaan dalam bentuk apapun terhadap kader atas pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan. Rekomendasi bagi Peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja kader seperti variabel pengetahuan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Adistie, F., Maryam, N. & Lumbantobin, V. (2017). Pengetahuan Kader Kesehatan tentang Deteksi Dini Gizi Buruk pada Balita (Studi Kasus di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran', Aplikasi

Ipteks untuk Masyarakat, 6(3), pp. 173-177.

Arwina, H. (2011). Hubungan Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Medan Amplas. Tesis. Medan: Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.

Berikang, C.W. (2020) Teori Hildegrad peplau Hubungan Interpersonal Perawat dan Pasien Membantu Meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan yang Profesional
<https://www.ppnisulut.org/2020/01/teori-hildegrad-peplau-hubungan.html>

Dewi, D. S. (2017). Peran Komunikator Kader Posyandu Dalam Meningkatkan Status Gizi Balita Di Posyandu Nurikelurahan Makroman Kecamatan Sambutan. Kota Samarinda. Ejournal. Ilkom. F isip- Unmul. Ac. Id, 5(1), 272282.

Djuhaeni, H. G. (2010). Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu. Bandung Medical Jurnal, 42 (4), 140-148.

Fatmawati, N. L. (2012). Hubungan Motivasi Kader dengan Pelaksanaan Peran Kader Posyandu di Kelurahan Sumbersari Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Skripsi. Universitas Negeri Jember.

Fretty, H., Misnaniarti, M., & Flora, R. (2020). Hubungan Lama Kerja Menjadi Kader, Sikap dan Pengetahuan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kota Palembang. Jurnal Aisyiah Medika, Volume 5, Nomor 2, Agustus 2020

Gede & Putu, T. B. (2016). Gambaran Pengetahuan Dan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung. E-Jurnal Medika. Vol. 5 No. 10, Oktober, 2016.

Hendro & Mario (2017). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Ondong



Kabupaten Sitaro. e-Journal
Keperawatan (eKp).

Jurnal Kesehatan Masyarakat, 8(2),
hal. 113-120. doi: ISSN 1858-1196

- Hariani dan Ramlah (2017) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. *J-Kesmas*, vol.3, no.2, hh, 120-132.
<https://doi.org/10.3529/jkesmas.v3i2.289>
- Husniyawati, Y.R. & Wulandari R.D. (2016). Analisis Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Kader Berdasarkan Teori Victor Vrom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Volume 2 Nomor 2 Juli- Desember 2016.
- Ilham, I. A. (2013). Hubungan Pengetahuan, Pelatihan Dan Motivasi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3 (2): hal 84-90.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: FKM UI.
- Isaura, V. (2011). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2011. Skripsi. Universitas Andalas.
- Ismawati, C. (2010). *Posyandu dan Desa siaga*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Kemenkes RI. (2010). *Pedoman Kegiatan Kader di Posyandu*. Jakarta: Depkes RI
- Mursalin, V. (2009). *Determinan Kinerja Kader Posyandu dalam Menuju Revitalisasi Posyandu di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang Tahun 2009*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Mahmudah, U., Cahyati, W. H. dan Wahyuningsih, A. S. (2013) "Jurnal Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), hal. 113-120. doi: ISSN 1858-1196
- Mursalin, V. (2009). *Determinan Kinerja Kader Posyandu Dalam Menuju Revitalisasi Posyandu Di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang Tahun 2009*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Nuryani, Y., Dewi, A.P., & Misrawati (2013). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Kelurahan Tankerang Selatan Pekanbaru. *Jurnal Keperawatan*. Universitas Riau.
- Sari, I. K. (2017). Hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Santika*, Volume 9 Nomor 1. <https://jurnal.syedzasaintikaa.ac.id>
- Sari, N. N. (2015). Bimbingan kader Posyandu dengan Kepatuhan Kunjungan Ibu Balita di Posyandu. *Jurnal Ners LENTERA*, 3(1), 1-9.
- Suarli, S. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Subagyo, W., & Mukhadiono, (2010) Kemampuan Kader dan Partisipasi Masyarakat pada Pelaksanaan Program Posyandu di Karangpucung Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, Vol. 5, No 2.
- Suhardi. (2013). *The Science of Motivation (Kitab Motivasi)*. Jakarta : PT Gramedia
- Sumampow, C. F. R. (2018). Hubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tompo Baru Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS* Vol 8. No. 4 Mei 2019. 13-15
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada