
ASOSIASI PENGETAHUAN, PELATIHAN DAN STIMULAN TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU BALITA: STUDI DI SURAKARTA, JAWA TENGAH INDONESIA

Like Anggita Destiana Putri¹, Noor Alis Setiyadi^{2*}

^{1,2}Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Surakarta

*Email korespondensi: nuralis2009@ums.ac.id

Submitted :01-02-2023, Reviewed: 23-02-2023, Accepted:31-03-2023

DOI: <http://doi.org/10.22216/jen.v8i1.2003>

ABSTRACT

Health volunteers are important figures in the implementation of posyandu. The national data, Indonesia 2017 sated that the performance and liveliness of health volunteers were 69.2% which is low from the standard on 80%. If they are not active, the implementation of the Posyandu will not run smoothly so that the nutritional status of toddlers cannot be detected early and clearly. Therefore, in implementing of posyandu, health volunteers must have high performance. This study aimed to determine the relationship between knowledge, training, incentives, and the performance of health volunteers. This type of research was quantitative research with a community-based cross-sectional approach. This research was conducted in the Manahan Community Health Centre with 125 respondents. The technique sampling was simple random sampling and data analysis used was chi-square test. The result showed that there was no relationship between knowledge of p -value 0.416, OR= 0.739 (95% CI: 0.356-1.534), training p -value 0.884, OR= 1.055 (95% CI: 0.515-2.160) and incentives p -value 0.162, OR= 1.714 (95% CI: 0.804-3.657) and the performance of posyandu health volunteer. Although there was the significant relationship between knowledge, training, and incentives, but the incentives factor had a probability of 1.7 times to be high performance of posyandu health volunteer.

Keywords: knowledge; training; incentives; health volunteer performance

ABSTRAK

Kader merupakan tokoh penting dalam pelaksanaan posyandu. Berdasarkan data nasional Indonesia tahun 2017, Presentase kinerja dan keaktifan kader posyandu sebesar 69,2% dari total target sebesar 80%. Jika kader tidak aktif maka pelaksanaan Posyandu tidak akan lancar sehingga status gizi balita tidak dapat dideteksi secara dini dan jelas. Oleh karena itu dalam melaksanakan posyandu, kader harus memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan, pelatihan, dan stimulan terhadap kinerja kader posyandu. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional analitik menggunakan pendekatan *cross-sectional* (potong lintang). Penelitian ini dilakukan di Wilayah Puskesmas Manahan dengan responden sebanyak 125 kader. Pengambilan sampel responden menggunakan *simple random sampling* dan analisis data menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan p -value 0,416, OR= 0,739 (95% CI: 0,356-1,534), pelatihan p -value 0,884, OR= 1,055 (95% CI: 0,515-2,160) dan stimulan p -value 0,162, OR= 1,714 (95% CI: 0,804-3,657) terhadap kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan. Meskipun tidak terbukti secara signifikan hubungan antara

pengetahuan, pelatihan, dan stimulan, namun factor stimulan memiliki probabilitas 1,7 kali lebih terhadap tingkat kinerja kader posyandu.

Kata Kunci : *pengetahuan; pelatihan; stimulan; kinerja kader*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari pembangunan nasional, upaya untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, pembangunan yang utuh dan berkesinambungan, memerlukan peran serta masyarakat, memanfaatkan kegiatan pelayanan yang mengutamakan promosi kesehatan, pencegahan gangguan kesehatan, kegiatan pengobatan yang ditujukan untuk pemulihan (Mardhiyah et al., 2021). Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan dibentuknya Usaha Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) yang dikelola dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat yang membantu memberdayakan dan memberikan fasilitasi dasar pelayanan kesehatan. UKBM berbentuk pelayanan umum posyandu, poskesdes dan RW/desa/kelurahan siaga aktif. Posyandu merupakan salah satu yang paling berperan dalam pemberdayaan masyarakat (RI, 2014).

Kegiatan posyandu meliputi pelayanan kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, imunisasi, gizi, dan pencegahan diare. Salah satu manfaat Posyandu bagi masyarakat adalah tumbuh kembang anak balita terpantau untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kasus gizi buruk dapat dideteksi sejak dini dengan menimbang balita. Artinya, jika berat badan anak tidak bertambah, ia akan pulih dan segera dapat dilakukan tindakan pencegahan agar ia tidak kekurangan gizi. Kematian akibat malnutrisi dapat diatasi dengan mengurangi risiko kematian dengan cara

penanganan kasus gizi (F. Handayani & Wulandari, 2020).

Kader kesehatan adalah pekerja masyarakat yang dipilih oleh masyarakat dan bekerja secara sukarela untuk masyarakat (Sari et al., 2021).

Berdasarkan data nasional tahun 2017, Presentase kinerja dan keaktifan kader posyandu sebesar 69,2% dari total target sebesar 80% dan angka *drop out* kader sebesar 30,8% (Depkes RI, 2017). Peran kader posyandu sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan posyandu. Jika kader tidak aktif maka pelaksanaan Posyandu tidak akan lancar sehingga status gizi balita (di bawah 5 tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program Posyandu (Kemenkes RI, 2011).

Penelitian terdahulu di dapatkan informasi bahwa masih terdapat perbedaan hasil faktor yang berhubungan dengan kinerja kader. Faktor pengetahuan, pelatihan dan insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kader. Hasil penelitian (Farich et al., 2019) menunjukkan pengetahuan p-value 0,001; OR 4,889 95%CI= 1,5-15,3 dan penelitian (Ani et al., 2019) p-value 0,000; OR 12,224. Hasil penelitian (Farich et al., 2019) menunjukkan pelatihan p-value 0,009; OR 5,429 95%CI= 1,6-17,8 dan penelitian (Ani et al., 2019) p-value 0,000; OR 22,788. Hasil penelitian (Zuliyanti et al., 2021) p-value menunjukkan insentif p-value 0,040; OR 2,09 95%CI= 1,03-4,46 dan penelitian (Yanti et al., 2015) insentif p-value 0,001; OR 6,090 CI= 2,150-17,247. Namun nilai-nilai OR dari penelitian

diatas terpaut jarak yang sangat jauh. Selain itu, penelitian terkait kinerja sering dihubungkan dengan faktor umur, dan kepemimpinan (S. Handayani et al., 2018). Sehingga faktor pengetahuan, pelatihan, dan stimulant masih dipandang relevan terkait dengan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, telaah hubungan pengetahuan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja kader posyandu perlu dilakukan kembali. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan, pelatihan, dan stimulan terhadap kinerja kader posyandu di puskesmas Manahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional* (potong lintang) yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara pengetahuan, pelatihan, dan stimulan terhadap kinerja kader posyandu di puskesmas Manahan dengan uji statistik yang digunakan yaitu uji *chi-square*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang sudah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022. Penelitian dilakukan di 21

posyandu aktif yang ada di wilayah Puskesmas Manahan.

Populasi dari penelitian ini adalah kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Manahan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Diperoleh sampel sebanyak 125 kader posyandu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian di dominasi oleh usia tua sebanyak 110 (88,0%), dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 124 orang (99,2%), mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu SLTA/SMA sebanyak 79 orang (63,2%), mayoritas responden pada penelitian ini tidak bekerja selain menjadi kader sebanyak 90 orang (72%), berdasarkan pekerjaan mayoritas responden bekerja sebagai ibu rumah tangga sebanyak 93 orang (74,4%), mayoritas responden lama menjadi kader yaitu 1-10 tahun sebanyak 64 (51,2%), mayoritas responden menikah sebanyak 83 orang (66,4%), mayoritas responden yang memiliki BPJS sebanyak 114 orang (91,2%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Umur		
Muda (<46 tahun)	15	12%
Tua (>46 tahun)	110	88%
Mean \pm SD	58 \pm 10,516	
Median (Min-Maks)	57 (25-76)	
Jenis Kelamin		
Laki-laki	1	0,8%

Perempuan	124	99,2%
Pendidikan Terakhir		
Tidak Sekolah	0	0%
SD	8	6,4%
SLTP/SMP	19	15,2%
SLTA/SMA	79	63,2%
Perguruan Tinggi	19	15,2%
Bekerja selain menjadi Kader		
Ya	35	28%
Tidak	90	72%
Jenis Pekerjaan		
Ibu Rumah Tangga	93	74,4%
Pedagang	16	12,8%
Penjahit	7	5,6%
Wiraswasta	3	2,4%
Swasta	2	1,6%
Guru	3	2,4%
Pensiunan PNS	1	0,8%
Lama menjadi Kader		
< 1 tahun	5	4,0%
1-10 tahun	64	51,2%
11-20 tahun	38	30,4%
21-30 tahun	8	6,4%
31-40 tahun	7	5,6%
41-50 tahun	3	2,4%
Mean ± SD	14 ± 10,965	
Median (Min-Maks)	10 (1-44)	
Status Menikah		
Belum Menikah	4	3,2%
Menikah	83	66,4%
Duda/Janda	38	30,4%
Kepemilikan BPJS		
Ya	114	91,2%
Tidak	11	8,8%

Tabel 2. Karakteris Faktor Pengetahuan, Pelatihan, Stimulan, dan Kinerja

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Pengetahuan		
Baik	72	57,6%
Kurang	53	42,4%
Mean ± SD	15,90 ± 1,658	
Median (Min-Maks)	16,00 (11-19)	
Pelatihan		
Baik	66	52,8%
Kurang	59	47,2%
Mean ± SD	6,96 ± 2,567	
Median (Min-Maks)	8,00 (4-11)	
Stimulan		
Ya	84	67,2%
Tidak	41	32,8%
Mean ± SD	8,14 ± 2,560	
Median (Min-Maks)	7,00 (5-12)	
Kinerja		
Tinggi	75	60,0%
Rendah	50	40,0%
Mean ± SD	36,49 ± 4,741	
Median (Min-Maks)	36,00 (23-50)	

Berdasarkan tabel 2 pada penelitian ini diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pengetahuan yang baik sebanyak 72 orang (57,6%), untuk pelatihan kader sudah mendapatkan pelatihan yang baik sebanyak 66 orang (52,8%), mayoritas kader

yang mendapatkan stimulant sebanyak 84 orang (67,2%), dan kinerja kader sudah cukup tinggi sebanyak 75 orang (60%).



Analisis Bivariat

Analisis bivariat pengetahuan, pelatihan, dan stimulan terhadap kinerja kader posyandu di Puskesmas Manahan.

Tabel 3. Analisis bivariat pengetahuan, pelatihan, dan stimulan terhadap kinerja kader posyandu

Variabel	Kinerja Kader Posyandu						OR	95%CI	P value
	Tinggi		Rendah		Total				
	N	%	N	%	N	%			
Pengetahuan									
Baik	41	56,9	31	43,1	72	100	0,739	0,356-1,534	0,416
Kurang	34	64,2	19	35,8	53	100			
Pelatihan									
Baik	40	60,6	26	39,4	66	100	1,055	0,515-2,160	0,884
Kurang	35	59,3	24	40,7	59	100			
Stimulan									
Ya	54	64,3	30	35,7	84	100	1,714	0,804-3,657	0,162
Tidak	21	51,2	20	48,8	41	100			

Pengetahuan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa kader yang berpengetahuan baik memiliki kinerja tinggi sebanyak 41 orang (56,9%) dan kader yang berpengetahuan baik memiliki kinerja rendah sebanyak 31 orang (43,1%). Untuk kader yang berpengetahuan kurang memiliki kinerja tinggi sebanyak 34 orang (64,2%) dan kader yang berpengetahuan kurang memiliki kinerja rendah sebanyak 19 orang (35,8%).

LLDIKTI Wilayah X



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Pelatihan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa kader yang mendapatkan pelatihan baik memiliki kinerja tinggi sebanyak 40 orang (60,6%) dan kader yang mendapatkan pelatihan baik memiliki kinerja rendah sebanyak 26 orang (39,4%). Untuk kader yang mendapatkan pelatihan kurang memiliki kinerja tinggi sebanyak 35 orang (59,3%) dan kader yang mendapatkan

pelatihan kurang memiliki kinerja rendah sebanyak 24 orang (40,7%).

Stimulan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa kader yang mendapatkan stimulan memiliki kinerja tinggi sebanyak 54 orang (64,3%) dan kader yang mendapatkan stimulan memiliki kinerja rendah sebanyak 30 orang (35,7%). Untuk kader yang tidak mendapatkan stimulan memiliki kinerja tinggi sebanyak 21 orang (51,2%) dan kader yang tidak mendapatkan stimulan memiliki kinerja rendah sebanyak 20 orang (48,8%).

PEMBAHASAN

Hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja kader posyandu di Puskesmas Manahan.

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diketahui nilai *p-value* sebesar $0,416 > 0,05$ sehingga menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan. Dari hasil analisa juga didapatkan nilai OR = 0,739 yang berarti bahwa kader yang memiliki pengetahuan kurang memiliki risiko kinerja 0,739 kali lebih rendah dibandingkan dengan kader pengetahuan baik. Diketahui juga bahwa pada 95% CI 0,356-1,534 yang berarti tingkat kepercayaannya rendah atau kurang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herinawati et al., 2020), dimana hasil penelitian menyatakan tidak terdapat hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader posyandu yang memiliki *p-value* 0,64. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Yulius et al., 2010), yang menyatakan faktor pendidikan, pengetahuan, dan pelatihan tidak

memiliki hubungan yang berarti terhadap kinerja kader posyandu.

Menurut (Zulhaida, 2015), pendidikan mempengaruhi pemahaman dan pengetahuan seseorang dalam segala macam hal. Pendidikan adalah landasan untuk membentuk, menyiapkan, membangun dan mengembangkan sumber daya. Pendidikan yang baik akan sebanding dengan pengetahuan yang baik, yaitu memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi maka pengetahuan yang dimiliki juga cenderung tinggi dan informasi akan mudah dipahami. Menurut peneliti kader posyandu mudah memahami informasi karena rata-rata pendidikan kader yaitu SLTA/SMA.

Kinerja kader dipengaruhi oleh pengetahuan tentang kesehatan khususnya posyandu pelayanan, semakin baik pengetahuan maka semakin tinggi kinerja kader dan loyalitas kader terhadap pekerjaan di posyandu. Sehingga dapat meningkatkan pemanfaatan posyandu sebagai sarana pelayanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat (Farich et al., 2019).

Namun menurut peneliti meskipun kader memiliki pengetahuan yang baik belum tentu kader tersebut akan memiliki kinerja yang baik karena ada faktor-faktor lain yang memungkinkan kader akan memiliki kinerja yang kurang yaitu merasakan keuntungan ekonomis yang kurang dari menjadi kader.

Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja kader posyandu di Puskesmas Manahan

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diketahui nilai *p-value* sebesar $0,884 > 0,05$ sehingga menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan. Dari hasil analisa juga didapatkan nilai OR = 1,055 yang berarti bahwa kader yang memiliki

pelatihan baik memiliki risiko kinerja 1,055 kali lebih tinggi dibandingkan dengan kader pelatihan kurang. Diketahui juga bahwa pada 95% CI 0,515-2,160 yang berarti tingkat kepercayaannya rendah atau kurang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herinawati et al., 2020), dimana hasil penelitian ini tidak ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja kader posyandu dengan nilai *p-value* 0,53. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Yulius et al., 2010), yang menyatakan faktor pendidikan, pengetahuan, dan pelatihan tidak memiliki hubungan yang berarti terhadap kinerja kader posyandu. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farich et al., 2019) dimana ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja kader.

Pelatihan kader merupakan salah satu kegiatan penting dalam rangka mempersiapkan kader agar mau dan mampu berpartisipasi dalam menjalankan kegiatan di desanya. Kader yang memiliki keterampilan dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya merupakan kunci keberhasilan kegiatannya (Farich et al., 2019).

Pelatihan kader merupakan hal yang sangat penting, melalui pelatihan diharapkan kader dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan optimal dalam lingkup tugasnya. Pentingnya untuk melakukan pelatihan kader sangat dirasakan oleh kader itu sendiri, karena pada saat waktu berjalan muncul juga beberapa kader baru yang belum mendapat pelatihan kader sebelumnya, dan hal ini bisa menghambat kinerja kader (Trisanti et al., 2018).

Peneliti menyatakan bahwa meskipun sudah melakukan penelitian namun tidak menjamin kader tersebut dapat menerima, menyerap, dan menerapkan hasil pelatihan yang telah dilakukan. Sehingga pelatihan itu menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja kader.

LLDIKTI Wilayah X



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Hubungan antara stimulan terhadap kinerja kader posyandu di Puskesmas Manahan.

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diketahui nilai *p-value* sebesar 0,162 > 0,05 sehingga menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada hubungan antara stimulan terhadap kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan. Dari hasil analisa juga didapatkan nilai OR = 1,714 yang berarti bahwa kader yang mendapatkan stimulan memiliki risiko kinerja 1,714 kali lebih tinggi dibandingkan dengan kader yang tidak mendapatkan stimulan. Diketahui juga bahwa pada 95% CI 0,804-3,657 yang berarti tingkat kepercayaannya rendah atau kurang signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agnes dkk, 2021), dimana hasil penelitian tidak ada hubungan antara insentif terhadap peran aktif kader posyandu yang memiliki *p-value* 0,001. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian (Zuliyanti et al., 2021) yang menyebutkan ada hubungan antara insentif terhadap kinerja kader.

Insentif merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai. Pemberian insentif dapat berupa uang dan benda. Dalam penerapan pemberian insentif pada kader umumnya dalam wujud: uang transport, uang pulsa, seragam, dll (Zuliyanti et al., 2021).

Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan dapat berkontribusi memuaskan seseorang, memenuhi keinginan, memberi pelajaran, serta meningkatkan kemampuan seseorang (Yulius et al., 2010).

Menurut peneliti, stimulan dapat mempengaruhi semangat kerja kader yang bersangkutan serta dapat dijadikan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi kerja

yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Tetapi pemberian insentif tidak mempengaruhi kader dalam menjalankan tugasnya yang bekerja tanpa mengharapkan imbalan sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kader Posyandu adalah warga masyarakat yang bersedia dan mampu bekerja secara sukarela.

SIMPULAN

Tidak ada hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan dengan (p-value 0,416). Tidak ada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan dengan (p-value 0,884). Tidak ada hubungan antara stimulan dengan kinerja kader posyandu balita di Puskesmas Manahan dengan (p-value 0,162).

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya Prodi Kesehatan Masyarakat dan pihak Puskesmas Manahan Kota Surakarta yang telah memfasilitasi pelaksanaan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Agnes dkk. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Peran Aktif Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Simeulue Timur Kabupaten Simeulue. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 836–852.

Ani, M., Wijayanti, K., & Widyawati, M. N. (2019). Analysis of Some Factors That Influence the Performance of the Cadre in Improving Exclusive Breastfeeding. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 47(2), 226–235.

Depkes RI. (2017). *Pedoman Pelatihan Kader Kelompok Usia balita bagi*

Petugas Kesehatan. Direktorat Kesehatan Keluarga.

Farich, A., Kusumaningsih, D., & Seprianti, S. M. (2019). Knowledge, Motivation, Training Among Volunteer Community Health Workers. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.33024/minh.v1i1.1027>

Handayani, F., & Wulandari, R. D. (2020). Efforts to Improve the Performance of Posyandu Cadres Based on Analysis of Cadre Empowerment in Tulungagung Regency, Indonesia. *Medico-Legal Update*, 20(4). <https://doi.org/10.37506/mlu.v20i4.1792>

Handayani, S., Fannya, P., Putri Nazofah Program Studi Kesehatan Masyarakat, dan, Syedza Saintika Padang, S., Hamka No, J., & Tawar Padang, A. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*, 3(3), 440–448. <https://doi.org/10.22216/JEN.V3I3.1240>

Herinawati, H., Heryani, N., & Diniyati, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah PANNMED (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwifery, Environment, Dentist)*, 15(2), 296–302. <https://doi.org/10.36911/pannmed.v15i2.669>

Mardhiyah, A., Wijaya, A., & Roni, F. (2021). Literature review: hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. *Jurnal Keperawatan*, 19(1), 37–46. <https://doi.org/10.35874/jkp.v19i1.842>



- RI, K. (2011). *Pedoman Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Masyarakat*. Kementerian Kesehatan RI.
- RI, K. (2014). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Kementerian Kesehatan RI.
- Sari, N. W., Fatimah, F., Kesehatan, F., Kebidanan, P., Fort, U., Bukittinggi, D. K., Kesehatan, F., Kebidanan, P., Fort, U., & Bukittinggi, D. K. (2021). Study Literatur Faktor Yang Berhubungan Dengan. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 6(2), 360–372.
- Trisanti, I., Nurul Khoirunnisa, F., & Muhammadiyah Kudus, S. (2018). KINERJA KADER KESEHATAN DALAM PELAKSANAAN POSYANDU DI KABUPATEN KUDUS. In *Fania Nurul Khoirunnisa / Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan* (Vol. 9, Issue 2).
- Yanti, Mulyadi, & Usman, S. (2015). Pengetahuan, Dana Insentif, Sarana Dan Prasarana Dengan Partisipasi Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Knowledge, Funding Incentive, Facilities And Infrastructure With Participation Of Cadres. *Jurnal Ilmu Keperawatan*.
- Yulius, N., Ari, D. P., & Misrawati. (2010). *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Kelurahan Tangerang Selatan Pekanbaru*. 3(4), 12–69.
- Zulhaida. (2015). Pengetahuan dan tindakan kader posyandu dalam pemantauan pertumbuhan anak balita. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 65–73. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/kemas/article/view/3473/3570>
- Zuliyanti, N. I., Hidayati, U., Kebidanan, A., Putra, B., & Purworejo, B. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery*, 4(2). <http://jurnal.unw.ac.id/index.php/ijm>