

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KADER DALAM PELAKSANAAN KEGIATAN POSYANDU LIMA MEJA DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS LABUHANHAJI KECAMATAN LABUHANHAJI KABUPATEN ACEH SELATAN

Nurul Wilda^{1*}, Marniati², Rubi Rimonda³, Sufyan Anwar⁴, T. Alamsyah⁵

Universitas Teuku Umar^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : nurulw624@gmail.com

ABSTRAK

Posyandu merupakan sebuah peluang pelayanan kesehatan bersumberdaya masyarakat, milik masyarakat, menyatu dalam kehidupan serta budaya masyarakat. Salah satu permasalahan yang kerap kali ditemui diposyandu yaitu mengenai kader posyandu yang masih kurang memahami peran dan fungsinya sebagai seorang kader. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di tempat kerja Puskesmas Labuhanhaji. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling lengkap (lengkap), yaitu seluruh populasi sebanyak 90 orang. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret 2024 dengan wawancara menggunakan kuesioner. Hasil analisis data menggunakan uji chi-square menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan kegiatan posyandu adalah pengetahuan ($p\text{-value} = 0,035 < 0,05$), pelatihan ($p\text{-value} = 0,002 < 0,05$).), motivasi ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$), sedangkan variabel yang tidak berhubungan adalah sikap ($p\text{-value} = 0,159 > 0,05$). Peneliti menemukan masih banyak pegawai yang memiliki pengetahuan cukup sehingga dapat berdampak pada kinerjanya. Hal ini disebabkan masih adanya kader yang belum mengikuti pelatihan/pemberdayaan dan rendah motivasinya. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kader akan berkinerja lebih baik berdasarkan pengetahuan yang tinggi mengikuti pelatihan/pemberdayaan, memiliki motivasi tinggi serta bersikap positif pada saat memberi pelayanan pada masyarakat. Saran dari peneliti yaitu agar pihak Puskesmas beserta tokoh masyarakat lebih memperhatikan kader posyandunya, mendengarkan keluhan kader apabila mengalami kendala dalam kegiatan posyandu, memberikan pelatihan/pemberdayaan secara rutin untuk memperkuat pemahaman kader mengenai peran dan tugasnya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Kata kunci : kader posyandu, kinerja kader posyandu, lima meja posyandu, posyandu

ABSTRACT

This study uses a detailed descriptive sample sampling technique using a complete technique, meaning 90 people were interviewed. In March 2024, data collections were carried out using a survey and interview technique. The results of data analysis using the chi-square test show that the factors associated with the performance of the framework in the implementation of posyandu activities are knowledge ($p\text{-value} = 0.035 < 0.05$), training ($p\text{-value} = 0.002 < 0.05$).), motivation ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), while the variable that is not related to staff performance is attitude ($p\text{-value} = 0.159 > 0.05$). The fact that researchers found that there are still a large number of Canadians () who have sufficient knowledge to change employee performance is due to the fact that there are still Canadians who have not participated in training/empowerment and are low motivated. According to the results of the research, it was concluded that Canadians always perform better based on high knowledge, participate in training/ empowerment, have high motivation and have a positive attitude when providing services to the community. Suggestions from researchers are that the community healthy center and community leaders pay more attention to their posyandu cadres, listen to cadres' complaints if they experience obstacles on posyandu activities, provide regular training/empowerment to streng then cadres' understanding of their roles and duties in implementing posyandu activities."

Keywords : five posyandu tables, integrated healthcare center, posyandu cadres, posyandu cadre performan

PENDAHULUAN

Upaya Pemeliharaan pertumbuhan anak merupakan tanggung jawab keluarga, karena keluarga adalah orang terdekat dengan anak dan yang paling mengetahui secara detail tumbuh kembang anaknya. Namun, tidak semua keluarga bisa melakukan pemantauan pertumbuhan anak dengan optimal, disebabkan kurangnya pengetahuan, kesibukan, keadaan sosial ekonomi keluarga bisa jadi pemicu faktor yang tidak dapat mendukung pemantauan tumbuh kembang si anak, oleh sebab itu untuk menanggulangi hal itu sudah dibuat program yang dikoordinasi melalui peran masyarakat melalui pos layanan terpadu (Noprida *et al.*, 2022).

Pelayanan kesehatan terpadu yaitu salah satu bentuk pelayanan kesehatan terintegrasi yang dilakukan dalam suatu wilayah kerja puskesmas, tempat pelaksanaannya di setiap desa yang ada di wilayah kerja puskesmas dengan sebutan pos layanan terpadu (posyandu) (Burhan, 2019). Posyandu menjadi tempat melaksanakan kegiatan kesehatan utama yang diselenggarakan dari, oleh masyarakat dibantu oleh tenaga kesehatan, posyandu dibuat sebagai tempat pemantauan kesehatan dalam bentuk pelayanan bangunan kesehatan untuk mengembangkan dan memberi akses dalam memperoleh layanan kesehatan dasar pada masyarakat dengan tujuan utamanya untuk mengurangi peningkatan angka kematian ibu dan anak (Darmiyanti, 2020). Posyandu berfungsi sebagai pintu dasar semua jenis pelayanan kesehatan yang dasar terkhusus bayi/balita dan bumil. Posyandu merupakan perpanjangan tangan dari puskesmas dalam hal memberikan pelayanan juga pemantauan secara terpadu yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaannya (Suhat and Hasanah, 2014).

Kegiatan diposyandu memiliki lima program penting yaitu merujuk pada kesehatan ibu dan anak (KIA), gizi pada bayi/balita, imunisasi, keluarga berencana (KB) dan penanggulangan penyakit diare (Sengkey, 2015). Pelaksanaan posyandu dilakukan menggunakan sistem lima meja dengan urutan dimulai dari pendaftaran, penimbangan, pencatatan, penyuluhan dan pelayanan kesehatan (Rahayu S, 2022).”

Kader posyandu adalah orang yang dipilih serta dibimbing untuk mengarahkan masyarakat agar berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup. Penunjukan staf bertujuan untuk melibatkan warga melalui pertemuan, pelatihan dan manajemen, sehingga mereka dapat memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas mereka dengan sumber daya yang ada untuk mencapai layanan yang lebih baik. Pegawai mempunyai peranan penting dalam program kesehatan Posyandu, partisipasi pegawai mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan mutu pelayanan dan kegiatan Posyandu; pegawai Posyandu tergabung dalam komunitas relawan. Mereka yang mempunyai dan berkesempatan untuk selalu mengikuti kegiatan Posyandu, Oleh karena itu, terlaksana atau tidaknya seluruh kegiatan di Posyandu tergantung pada kinerja pegawainya, apabila kader memahami dengan baik peran dan fungsinya maka dapat dipastikan kegiatan posyandu berjalan dengan baik begitu juga sebaliknya (Dianita, 2022).

Banyak ditemui keterbatasan pekerjaan kader karena didasari bekerja secara sukarela diantaranya sumberdaya, segi kemampuan, keterampilan dari kader maupun pihak petugas kesehatan juga keikutsertaan masyarakat dapat menjadi penghambat dalam kegiatan posyandu (Retnowati *et al.*, 2022). Dukungan dari berbagai jenis kalangan dan adanya kerjasama dari pengelola akan menentukan keberhasilan dari posyandu, pada pelaksanaan tersebut memiliki paling sedikit lima orang kader sesuai dengan langkah pelaksanaannya yang mengarah pada sistem lima meja (Desriyanthi, 2020).

Kinerja merupakan hasil suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kriteria petugas Posyandu ditentukan oleh penyelenggaraan Posyandu dan banyaknya keberhasilan yang dicapai dalam hal partisipasi masyarakat dengan mendatangkan anak/anak kecil ke Posyandu, warga negara Kanada, dan pendatang yang dekat dengan masyarakat di upayakan bisa menjadi tempat yang positif dalam memotivasi

masyarakat untuk memperoleh kesehatan dasar (Kurniati and Fidowaty, 2017). Di Indonesia pada tahun 2021 jumlah posyandu sebanyak 296.777 dengan keseluruhan kader berjumlah 569.477, pada tahun 2022 jumlah posyandu sebanyak 213.670 dengan keseluruhan kader berjumlah 1.039.684, pada tahun 2023 jumlah posyandu sebanyak 216.393 dengan keseluruhan kader 1.059.466 (Kemendagri, 2023).

Data tersebut menunjukkan penurunan jumlah posyandu di Indonesia tahun 2021-2023, hal ini disebabkan partisipasi masyarakat menjadi kader secara sukarela semakin berkurang, begitu juga dengan masyarakat yang kurang kompeten membawa anaknya keposyandu (Kemenkes RI, 2021). Di Provinsi Aceh pada tahun 2021 terdapat 7.039 posyandu, namun yang aktif hanya 23,40%, pada tahun 2022 terdapat 7.527 posyandu, yang aktif sebanyak 22,5% dengan keseluruhan kader aktif 8.254, kemudian pada tahun 2023 terdapat 1.709 posyandu aktif dengan keseluruhan kader aktif 8.293, terciptanya posyandu aktif sangat dipengaruhi oleh kader aktif didalamnya, peran kader bukan hanya pemberi informasi juga sebagai motor penggerak agar masyarakat datang keposyandu (Dinkes Aceh, 2022). Di Kabupaten Aceh Selatan pada tahun 2021-2023 terdapat 323 jumlah posyandu, tetapi belum semua merupakan posyandu aktif karena masih terdapat kader kurang dari 5 orang, namun posyandu aktif telah mencapai 80% (Dinkes Aceh Selatan, 2023). Berdasarkan data Puskesmas Labuhanhaji pada tahun 2021-2023 terdapat 20 posyandu aktif dengan keseluruhan kader aktif sebanyak 90 orang (Puskesmas Labuhanhaji, 2023).

Petugas kesehatan dari puskesmas yang mengkoordinir kegiatan posyandu mengatakan bahwa secara umum kinerja seluruh kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji sudah cukup baik, aktif dan kompak dalam memberikan pelayanan pada kegiatan posyandu. Dari survey awal kepada 10 orang kader yaitu belum semua kader pernah mengikuti pelatihan, kemudian pada saat ditanya mengenai lima meja posyandu diantaranya meja 1 pendaftaran, 2 penimbangan, 3 pencatatan, 4 penyuluhan dan 5 pelayanan kesehatan, kader menjawab dengan penuh ragu urutan pelaksanaan posyandunya, kader juga mengatakan bahwa ada beberapa ibu bayi/balita yang lupa membawa kesehatan ibu dan anak. Pada meja keempat/meja penyuluhan bukan kader yang memberikan penyuluhan melainkan bidan desa, tetapi yang seharusnya memberikan penyuluhan adalah kader posyandunya. Kader mengaku kurang memahami penyuluhan apa saja yang harus diberikan kepada masyarakat dan kader juga merasa kurang percaya diri dalam memberikan penyuluhan dikarenakan latar belakang pendidikan yang rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu lima meja di wilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif cross-sectional dan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2024 di wilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji pada 16 Desa Kecamatan Labuhanhaji, Kabupaten Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Data yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder yang diperoleh langsung dari responden dan instansi terkait. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji dengan total sampel 90 responden dengan instrument wawancara langsung menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan metode univariat dan bivariate untuk melihat hubungan antar variabel bebas dan terikat, menggunakan software SPSS dengan uji *chi-square* dan *statistic*.

HASIL**Karakteristik Responden**

Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah umur dan pendidikan. Proses posyandu dapat dibantu oleh seseorang yang cukup umur dan mempunyai kemampuan mental. Semakin bertambah usia seseorang maka kedewasaannya semakin meningkat, ia dapat mengambil keputusan, ia menjadi pintar, ia berpikir jernih, ia mengendalikan emosinya, dan ia menjadi toleran kepada opsi orang lain. Usiapun dapat memengaruhi kinerja eksekutif, seorang kader yang cukup usia, tentunya lebih paten dalam berfikir dalam menjalankan kegiatan posyandu (Rahayuningsih and Margiana, 2023). Sedangkan tingkat pendidikan mampu mempengaruhi pengetahuan seseorang terhadap sesuatu, pendidikan sebagai fondasi dalam mempersiapkan, membentuk dan melatih kesadaran seseorang terhadap suatu hal (Didah, 2020).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Pendidikan

Karakteristik	f	%
Umur		
21-39	49	54,6
40-54	41	45,4
Pendidikan		
Pendidikan Dasar	49	54,5
Pendidikan Mengengah	36	39,1
Pendidikan Tinggi	5	5,5

Karakteristik reponden menurut umur dikelompokkan menjadi dua, berdasarkan tabel 1 dilihat dari 90 responden didapatkan 54,6% responden yang berumur 21-39 tahun dan 45,4% responden berumur 40-54 tahun. Karakteristik responden menurut pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu pada tabel terdapat dari 90 peserta dudapatkan 54,4% responden berpendidikan SD-SMP, 39,1% responden berpendidikan SMA dan 5,5% responden berpendidikan DII-S1.

Analisis Univariat

Distribusi frekuensi peserta menurut pengetahuan, pelatihan, motivasi, sikap dan kinerja petugas di wilayah Puskesmas Labuhanhaji disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden

Pengetahuan	f	%
Baik	46	51,1
Kurang Baik	44	48,9
Pelatihan		
Ada	44	48,9
Tidak ada	46	51,1
Motivasi		
Tinggi	37	41,1
Rendah	53	58,9
Sikap		
Positive	77	85,6
Negative	13	14,4
Kinerja		
Baik	54	60,0
Kurng Baik	36	40,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa diantara keseluruhan responden 51,1% memiliki pengetahuan baik, sebanyak 48,9% responden pernah mengikuti pelatihan, sebanyak 41,1% responden dengan motivasi tinggi, sebanyak 85,6% responden bersikap positif, dan sebanyak 60,0% dengan kinerja baik diwilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan.

Analisis Bivariat

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader

Tabel 3. Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader di Wilayah Kerja Puskesmas Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Pengetahuan	Kinerja Kader				Total		P value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Baik	33	71,8	13	28,2	46	100,0	0,035	2,780
Kurang Baik	21	47,8	23	52,2	44	100,0		

Berdasarkan tabel 3, kita melihat bahwa di antara 46 peserta yang memiliki pengetahuan baik, 71,8% memiliki kinerja baik, sedangkan di antara 44 peserta dengan pengetahuan buruk, 47,8% memiliki kinerja baik. Dari hasil p-value ($0,035 < 0,05$) dipastikan terdapat hubungan yang kuat antara pengetahuan dengan pekerjaan pegawai posyandu. Ditemukan nilai $OR = 2,780$; Artinya responden yang mempunyai pemahaman yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik daripada responden yang berpengetahuan sedikit.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader

Tabel 4. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Pelatihan	Kinerja Kader				Total		P value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Pernah	34	77,4%	10	22,6	44	48,9	0,002	4,420
Belum Pernah	20	43,4	26	56,6	46	51,1		

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa dari 46 orang tidak mengikuti pelatihan/pemberdayaan terdapat 43,4% yang kinerjanya baik, sedangkan dari 44 peserta yang menjalani pelatihan didapat 77,4% yang kinerjanya baik ($p\text{-value } 0,002 < 0,05$), terdapat hubungan pelatihan yang diterima pegawai Posyandu dengan kinerjanya. Nilai OR yang dihasilkan = 4,420 yang berarti peserta yang mengikuti pelatihan kemungkinan besar berkerja lebih baik dibandingkan peserta yang tidak mengikuti pelatihan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader

Tabel 5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Motivasi	Kinerja Kader				Total		P value	OR
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	31	83,8	6	16,2	37	41,1	0,000	6,739
Rendah	23	43,3	30	56,7	53	58,9		

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa 43,3% dari 53 peserta dengan motivasi rendah memiliki kinerja baik, sedangkan 83,8% dari 37 peserta memiliki motivasi yang tinggi menghasilkan prestasi kerja yang baik, berdasarkan hipotesis ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$) dapat dipastikan diperoleh pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai posyandu. Diperoleh $OR=6,739$ yang menunjukkan responden bermotivasi tinggi lebih berkesempatan memiliki kinerja baik dibandingkan dengan responden yang bermotivasi rendah.

Hubungan Sikap dengan Kinerja Kader

Tabel 6. Hubungan Sikap dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

Sikap	Kinerja Kader						P value	OR
	Kinerja Kader				Total			
	Baik		Kurang Baik		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Positive	49	63,7	28	36,3	77	85,6		
Negative	5	38,4	8	61,6	13	14,4	0,159	2,800

Berdasarkan tabel 6 Terlihat jelas bahwa 63,7% dari 77 peserta yang sikap baik memiliki kinerja baik, sedangkan 38,4% dari 13 peserta mempunyai sikap negative dengan kinerja yang baik. penampilan buruk. Dari hasil ($p\text{-value } 0,159 > 0,05$) maka dipastikan tidak ada pengaruh perilaku dengan kinerja seorang pegawai. Apabila ditemukan $OR = 2,800$ berarti responden dengan sikap positif akan melakukan kinerja lebih mumpuni dibanding responden yang sikapnya negative.

PEMBAHASAN

Hubungan Pengetahuan dengan kinerja Kader

Jika dilihat dari hasil uji statistik variabel pengetahuan dengan kompetensi pegawai Puskesmas Labuhanhaji diperoleh nilai p ($0,035 < 0,05$), yaitu terdapat hubungan yang berkaitan oleh variabel pengetahuan dan kinerja pegawai Puskesmas Labuhanhaji. Pengetahuan merupakan hasil seseorang mengetahui sesuatu dan mengamalkannya. Informasi sangat penting bagi karyawan karena pengetahuan bisa mempengaruhi tindakan dan sikap kader dalam memberi pelayanan kesehatan pada masyarakat. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian permata (2023). Menurut Astuti (2024) pengetahuan sangat penting dimiliki oleh kader untuk memberikan pelayanan yang optimal. Pengetahuan kader dapat diperoleh melalui kegiatan pelatihan khusus guna menambah pengetahuan serta memotivasi kader agar lebih kompeten dalam melakukan tugasnya (Astuti, 2024). Begitu halnya dengan Afrida (2019) yang menyatakan ketika pengetahuan seseorang meningkat maka ia menjadi lebih kompeten keaktifannya pada kegiatan posyandu (Afrida, 2019).

Penelitian ini searah dengan Dianita (2021) yang menyatakan terdapat kaitan pengetahuan dengan kinerja pegawai posyandu dengan $p\text{-value}$ -nya ($0,015 < 0,05$). Begitu juga dengan penelitian Saraswati (2019) menyatakan bahwa pengetahuan dapat mengubah kinerja pegawai posyandu nilai p value ($0,031 < 0,05$). Begitu pula dengan Profita (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pemahaman pegawai Posyandu dan kerjanya.

Analisa peneliti bahwa terdapat rendahnya pengetahuan kader pada penelitian ini dikarenakan terdapat banyak pegawai belum pernah mengikuti pelatihan, sehingga kader belum sepenuhnya memahami peran dan fungsinya sebagai seorang kader. Namun pelatihan tersebut berpatokan pada puskesmas, karena yang memberikan pelatihan dan pendampingan kepada kader adalah tenaga kesehatan dari puskesmas.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader

Berdasarkan hasil uji statistik masing-masing variabel pelatihan dengan kinerja pegawai posyandu di wilayah Puskesmas Labuhanhaji diperoleh (p -value $0,002 < 0,05$). Dengan kata lain adanya pengaruh variabel kinerja sama pelatihan pegawai di wilayah Puskesmas labuhanhaji. Pendidikan adalah upaya terstruktur yang dirancang untuk mengubah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar. Pelatihan kader bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan kader, mendidik kader agar memiliki kepercayaan diri dan dedikasi tinggi sehingga dapat melayani menjalankan tugasnya dengan baik (Angelina *et al.*, 2020). Pelatihan kader sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja kader tersebut, dengan mengikuti pelatihan diharapkan kader akan lebih memahami peran dan fungsinya, serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memberi pelayanan pada masyarakat (Sengkey and Pangemanan, no date).

Penelitian tersebut sejalan dengan Indrilian (2021) yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai bergantung pada pelatihan yang diikutinya p -valuenya ($0,002 < 0,05$). Ini sama dengan Marhali (2017) mengungkapkan adanya hubungan antar pelatihan dengan kinerja pegawai posyandu. Pegawai posyandu yang mengikuti pelatihan umumnya bertindak persis seperti yang diterima dari pelatihan tersebut. Analisa peneliti bahwa pelatihan terhadap kader posyandu sangat diperlukan untuk mengembangkan pengetahuan kader supaya lebih memahami peran dan fungsinya dalam kegiatan posyandu, sehingga kinerjanya lebih terarah dan mampu menjalankan tugasnya dengan sesuai. Namun pada hakikatnya pelatihan kader tidak cukup dilakukan hanya sekali, tetapi harus secara rutin dan berkala untuk memudahkan kader dalam memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan yang diberikan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader

Berdasarkan uji statistik antara motivasi pegawai posyandu di wilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji dengan kinerja terdapat p -value ($0,000 < 0,05$), artinya diperoleh hubungan perubahan yang disebabkan oleh mesin dan staf di lingkungan Puskesmas Labuhanhaji. Daerah Labuhanhaji Labuhanhaji. Pegawai Posyandu melakukan pekerjaannya secara sukarela. Mereka pada umumnya mempunyai tujuan untuk menjaga kesehatan masyarakat di dalam dirinya dan sekitarnya, agar para pekerja tersebut tetap setia menjalankan tugasnya tanpa imbalan. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kader sangat mempengaruhi perstasi kerjanya, pada umumnya kader akan terlihat lebih aktif apabila dibaringi dengan motivasi yang tinggi, begitu pula sebaliknya (Mardhiyah, 2021). Menurut Mistuti (2018) telah terbukti dalam penelitian yang telah dilakukannya yaitu kader dengan tingkat motivasi tinggi lebih bersemangat serta lebih cenderung bekerja secara sukarela dalam melayani masyarakat.

Sejalan dengan penelitian Rinawati (2022) yang bahwa pegawai yang berkerja kurang kompeten mempunyai motivasi yang lebih rendah dibandingkan pegawai yang bermotivasi tinggi p -value ($0,024 < 0,05$) memperlihatkan adanya hubungan dari motivasi dengan kinerja. Begitu pula pada penelitian oleh Happinasari (2016) disebutkan bahwa terdapat hubungan variabel motivasi dengan kinerja pegawai. diperoleh angka p -value ($0,008 < 0,05$) hasil ini membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja kader posyandunya. Analisa peneliti bahwa motivasi begitu penting dimiliki oleh seorang kader, tapi tidak hanya dari diri kader itu sendiri motivasi dari lingkungan sekitar juga harus diberikan untuk membangkitkan semangat yang positif bagi kader posyandu. Motivasi yang diberikan bisa berbentuk apapun itu, seperti memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja kader tersebut, sehingga dapat menumbuhkan semangat baru bagi setiap kader yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Hubungan Sikap dengan Kinerja Kader

Menurut hasil uji-statistik sikap dan kinerja pegawai posyandu pada diwilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji diperoleh nilai (p -value $0,151 > 0,05$), sehingga tidak terlihat pengaruhnya sikap dengan kinerja kader posyandu di Pusat layanan kesehatan Labuhanhaji. Menurut Ridharahman (2021) Perilaku manajer memegang peranan penting dalam keberhasilan pegawai dalam memberikan layanan pada masyarakat. Kader bersikap positif akan berfikir dan yakin dalam bertindak memberikan motivasi pada sasarannya untuk meyakinkan masyarakat agar aktif datang keposyandu (Raniwati *et al.*, 2022). Sedangkan menurut Rinawati (2022) menyatakan bahwa walaupun kader mempunyai sikap positif pada kegiatan posyandu, namun tidak bisa dipastikan kader akan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan, kader tahu tentang manfaat posyandu tetapi masih ragu untuk melakukannya, hal itu adalah salah satu pengaruh dari tingkat pengetahuan yang rendah (Ridharahman *et al.*, 2021).

Penelitian sejalan juga dengan Handayani (2021) yang memberikan pernyataan bahwa tidak terlihat hubungan variabel sikap pegawai terhadap kinerja, hasil nilai p -value ($0,090 > 0,05$). Perilaku merupakan tindakan dan tindakan yang menyangkut individu baik dalam hubungan eksternal maupun internal. Penelitian ini berbeda arah dengan Rinawati (2022) yang mengatakan bahwa didapati pengaruh kuat antara sikap sama kinerjanya (p value $0,031 < 0,05$). Analisa peneliti pada penelitian ini bahwa sikap kader posyandu sudah sangat positif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat yang datang keposyandu, karena secara umum sikap kader sangat mempengaruhi kunjungan masyarakat keposyandu. Sikap positif yang diberikan oleh kader pastinya akan membuat masyarakat nyaman dan senang dalam kegiatan posyandu.

KESIMPULAN

Dari penelitian membahas faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan lima meja posyandu diwilayah kerja Puskesmas Labuhanhaji Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan dapat yang saling berhubungan adalah pengetahuan (p -value = $0,035$ dan OR = $2,780$) terdapat hubungan antara pelatihan (p -value = $0,002 < 0,05$), memiliki hubungan antara variabel motivasi (p -value = $0,000 < 0,05$) dengan kinerja dan tidak ditemukan hubungan sikap (p -value = $0,159 > 0,05$) dengan kinerja. Meningkatkan kinerja kader dengan memberikan pelatihan secara rutin, memberikan dukungan moral dan motivasi, mendengarkan keluhan apabila kader mengalami kendala, memberikan reawerd untuk membangkitkan semangat kader, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja kader setelah kegiatan posyandu berlangsung untuk melihat perkembangan kegiatan posyandu.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pembimbing yang telah mengayomi dan mengarahkan dalam penulisan karya tulis ilmiah, kemudian terimakasih kepada penguji yang telah memberi masukan dalam penulisan ini, ucapan terimakasih juga kepada Instansi tempat peneliti melakukan penelitian beserta ucapan terimakasih kepada responden yang telah bersedia menjadi sasaran penelitian ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan penulisan karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, D. (2022) 'Profil Dinas Provinsi Aceh 2022'.
Afrida (2019) 'Faktor yang Memengaruhi Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja

- Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2019', *Institut Kesehatan Helvetia*, pp. 1–176.
- Andi Dianita, Nurgahayu and Septiyanti (2022) 'Hubungan Kinerja Kader dengan Keaktifan Posyandu pada Masa Pandemi COVID-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar', *Window of Public Health Journal*, 3(2), pp. 389–399. Available at: <https://doi.org/10.33096/woph.v3i2.400>.
- Angelina, R. *et al.* (2020) 'Peningkatan Kinerja Kader Kesehatan Melalui Pelatihan Kader Posyandu di Desa Babakan Kecamatan Ciparay 2019 masyarakat menolong dirinya sendiri untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal . beberapa faktor dari luar maupun dari dalam kader itu sendiri .', 1(2), pp. 68–76.
- Astuti (2024) 'Edukasi Untuk Peningkatan Pengetahuan Kader Terhadap Pemberian M PASI', 7, pp. 496–503.
- Burhan, R., Marsofely, R.L. and Suryanti (2019) 'Factors Related to the Performance of Cadre in the Implementation of Toddler Posyandu at the Working Area of Puskesmas Sulau in South Bengkulu Regency', 14(Icihc 2018), pp. 256–259. Available at: <https://doi.org/10.2991/icihc-18.2019.56>.
- Darmiyanti, N.M., Wayan, N. and Adiputri, A. (2020) 'Efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja kader Posyandu', 9(2), pp. 95–102. Available at: <https://doi.org/10.26714/jk.9.2.2020.95-102>.
- Desriyanthi, A.W. (2020) *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kampung Kb Kota Makassar Tahun 2020, Univeristas Hasanuddin Makasar*.
- Didah (2020) 'Pengetahuan kader tentang sistem 5 meja di posyandu wilayah kerja puskesmas jatinangor kabupaten sumedang', 6(1), pp. 95–98.
- Kemendagri (2023) 'Profil Kementrian kesehatan Dalam Negri 2023'.
- Kurniati, P.S. and Fidowaty, T. (2017) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja', VII(2).
- Labuhanhaji, P. (2023) 'Profil Puskesmas Kecamatan Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan 2023'.
- Mardhiyah, A., Wijaya, A. and Roni, F. (2021) 'Literature review : hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu', *Jurnal Keperawatan*, 19(1), pp. 37–46. Available at: <https://doi.org/10.35874/jkp.v19i1.842>.
- Noprida, D. *et al.* (2022) 'Pengaruh Pelatihan Kader Posyandu Terhadap Peningkatan Pengetahuan Tentang Skrining Pertumbuhan dan Perkembangan Balita dengan KPSP Wilayah Pasar Rebo', *Jurnal Pengabdian Masyarakat Saga Komunitas*, 1(02), pp. 62–68. Available at: <https://journals.sagamediaindo.org/index.php/jpmsk/article/view/22%0Ahttps://journals.sagamediaindo.org/index.php/jpmsk/article/download/22/17>.
- Rahayu S, E.D. (2022) 'Pendampingan Kader Dalam Kemampuan Tumbuh Kembang Balita Di Posyandu', 1(2).
- Rahayuningsih, N. and Margiana, W. (2023) 'Hubungan Tingkat Pengetahuan Kader Posyandu Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Bayi Balita Di Desa Kebarongan Kecamatan Kemranjen', *NERSMID : Jurnal Keperawatan dan Kebidanan*, 6(1), pp. 87–95.
- Raniwati, L. *et al.* (2022) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang', *Jurnal Indonesia Kebidanan*, 6(2), pp. 106–117.
- Retnowati, Lucia, Nurul Pujiastuti, K. (2022) 'MOTIVASI DAN KINERJA KADER POSYANDU (STUDI LITERATUR REVIEW)', 1(6), pp. 913–918.
- RI, K. (2021) 'Profil Kesehatan Indonesia 2021'.
- Ridharahman, V.C., Handayani, E. and Dhewi, S. (2021) 'KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS MUNDU TAHUN 2021'.

Selatan, D.A. (2023) 'Profil Dinas Kesehatan Aceh Selatan 2023'.

Sengkey, S.W. and Pangemanan, G.D.K.J.M. (no date) 'Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado Performance Analysis of Cadres Posyandu in Puskesmas Paniki Manado'.

Suhat and Hasanah, R. (2014) 'Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader dalam Kegiatan Posyandu', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), pp. 144–150. Available at: <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/kemas%0AFAKTOR>.