



ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU TERHADAP UPAYA PENURUNAN KEJADIAN ANGKA STUNTING DI PUSKESMAS GUNUNG DEMPO KOTA PAGARALAM TAHUN 2024

Twenty Oktira^{*1}, Ali Harokan², Arie Wahyudi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang Indonesia
twentyoktira81@gmail.com, aliharokan@yahoo.com, ariew@binahusada.ac.id

Abstrak

Kurangnya pelatihan, tidak adanya insentif bagi kader dan sistem rekrutmen kader secara sukarela akan mempengaruhi kinerja kader dalam memberikan pelayanan. Desain dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kader Posyandu Di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaram Tahun 2024, berjumlah 78 petugas Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 06 sampai 24 Mei 2024. Pengumpulan data primer wawancara dengan menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat menggunakan *uji Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan masa kerja (*p value* 0,00) motivasi (*p value* 0,00), dan gaya kepemimpinan (*p value* 0,00) dengan kinerja kader terhadap upaya penurunan kejadian angka stunting di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaram Tahun 2024. Faktor yang dominan terhadap kinerja kader yaitu gaya kepemimpinan (*p value* 0,00) dan (OR 6,34). Kesimpulan ada hubungan masa kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja kader terhadap upaya penurunan kejadian angka stunting di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaram Tahun 2024. Hendaknya pihak puskesmas memberikan edukasi serta arahan pada kader untuk melakukan pelacakan anak balita yang berisiko akan stunting.

Kata Kunci: Anak Balita, Kinerja, Puskesmas, Stunting

Abstract

*Lack of training, lack of incentives for cadres and a voluntary cadre recruitment system will affect cadre performance in providing services. The design in this research is quantitative with a cross-sectional approach. The population is the entire research object or objects being researched. The population in this research is all Posyandu Cadres at the UPTD of the Gunung Dempo Health Center, Pagaram City in 2024, totaling 78 officers. The sample in this study was 78 people. The sampling method uses total sampling. This research was carried out from 6 to May 24 2024. Primary data was collected using interviews using questionnaires. Bivariate data analysis used the Chi-Square test. The results of the research show that there is a relationship between length of service (*p value* 0.00), motivation (*p value* 0.00), and leadership style (*p value* 0.00) with cadre performance in efforts to reduce the incidence of stunting at the UPTD of the Gunung Dempo Health Center, Pagaram City in 2024. The dominant factors in cadre performance are leadership style (*p value* 0.00) and (OR 6.34). The conclusion is that there is a relationship between length of service, motivation and leadership style with cadre performance in efforts to reduce the incidence of stunting at the UPTD of the Gunung Dempo Health Center, Pagaram City in 2024. The community health center should provide education and direction to cadres to track children under five who are at risk of stunting.*

Keywords: Children Under Five, Performance, Community Health Center, Stunting

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉Corresponding author :

Address : Jl. I. Syech A Somad No.28, 22 Ilir Kota Palembang

Email : twentyoktira81@gmail.com

Phone : 081373827321

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan ialah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan visi misi serta melaksanakan Nawa Cita yang kelima yaitu meningkatkan kualitas hidup manusia. Arah pembangunan kesehatan saat ini menitikberatkan pada upaya promotif dan preventif tanpa meninggalkan aspek kuratif dan rehabilitatif. Salah satu yang berperan besar dalam pembangunan kesehatan ialah posyandu, sebuah Pos Pelayanan Terpadu memainkan peranan penting dalam menangani permasalahan sosial termasuk masalah kesehatan dimasyarakat (Sodikin, 2023).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2018 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Desa, Posyandu merupakan salah satu UKBM (Upaya Kesehatan Bersumber daya Masyarakat). Dari segi teknis pembinaan Posyandu oleh puskesmas dan lintas sektor terkait sesuai dengan kegiatan pengembangan yang dilakukan pemerintah desa.

Posyandu merupakan salah satu bentuk UKBM yang menyelenggarakan lima program prioritas yaitu kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, perbaikan gizi, imunisasi, dan pencegahan diare. Posyandu aktif adalah posyandu yang memenuhi kriteria: Melaksanakan kegiatan rutin Posyandu minimal 8 kali dalam setahun, Memiliki minimal 5 kader, memenuhi cakupan minimal 50% sebanyak 3 dari 4 pelayanan Posyandu pada 8 bulan dalam setahun(Permenkes RI No.65, 2013).

Dalam pelaksanaannya Posyandu membutuhkan kader yang berasal dari masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela. Kader dapat membantu mobilisasi sumber daya masyarakat, mengadvokasi masyarakat serta membangun kemampuan lokal. Kader juga berperan dalam pemantauan status gizi balita. Status gizi balita perludipantau secara periodik agar dapat dideteksi sedini mungkin kasus gizikurang, gizi lebihmaupun stunting, adanya pemantauan ini diperlukan untuk melakukan tindak lanjut yangdiperlukan terkait data penilaian status gizi. Oleh karena itu data penilaian status gizi harus valid,diperlukan keterampilan kader dalam membantu memantau status gizi balita(Marini et al., 2023).

Kinerja kader posyandu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, tidak ada lagi masyarakat yang sukarela menjadi kader dan perekrutan kader menjadi keterpaksaan, insentif yang diterima semua kader tanpa mempertimbangkan jumlah kehadiran sehingga tidak efektif dalam keaktifan kader, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada kader, kurangnya pelatihan karena kader lama yang telah dilatih banyak yang keluar sedangkan kader baru tidak semua mendapatkan pelatihan dan pelatihan yang didapat berbeda sehingga kader belum mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi kader dengan baik, dan fasilitas posyandu baik sarana maupun prasarana yang kurang memadai, seperti

meja, kursi, timbangan, alat praga, bahan penyuluhan(Retnowati et al., 2022).

Data prevalensi anak balita stunting menurut *Word Health Organization* (WHO) tahun 2020 di seluruh dunia ada 149,2 juta jiwa sekitar 22%. Angka prevalensi stunting diindonesia tahun 2020 ada sekitar 26,92 %. Berdasarkan hasil dari Survei status gizi indonesia tahun 2021 data status gizi provinsi sumatera selatan mencapai 24,8%. Data dari dinas kesehatan kota pagaralam pada tahun 2020 ada sekitar 26,7 % balita mengalami stunting.

Berdasarkan data dari Dinas kesehatan dikota pagaralam yang dihimpun dari 7 wilayah kerja puskesmas se kota Pagaralam pada tahun 2020 ada sekitar 26,7 % balita mengalami stunting, dan pada tahun 2022 angka stunting dikota pagaralam menurun menjadi 11,6 % dari target nasional 14 %, Angka stunting di UPTD Puskesmas Gunung Dempo cenderung mengalami penurunan dari tahun ketahunnya yaitu pada tahun 2020 ada 31 anak, tahun 2019 ada 19 anak, tahun 2022 ada 12 anak dan tahun 2023 per agustus ada 10 anak.

Penelitian Marini et al (2023) menyebutkan bahwa masa kerja dan motivasi kader berhubungan dengan kinerja kader. Penelitian Musmiler (2020) menyebutkan ada hubungan umur, pengetahuan dan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Penelitian Rusmalayana et al (2023) menyebutkan ada hubungan pelatihan, imbalan, sarana prasarana dan sumber pembiayaan dengan kinerja kader posyandu.

METODE

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Seluruh Kader Posyandu Di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024 berjumlah 78 petugas. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden, dengan teknik pengambilan sampel total *sampling*. Penelitian ini telah di dilaksanakan pada tanggal 06-24 Mei 2024. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat menggunakan *uji Chi-Square* dan multivariate menggunakan regresi logistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja, Umur, Pendidikan, Pengetahuan, Kompetensi Kader, Masa Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan, kader posyandu di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Kinerja Kader	Jumlah	Persentase (%)
Tidak baik	42	53,8
Baik	36	46,2
Umur		
Tua	48	61,5
Muda	30	38,5

Kinerja Kader	Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan		
Tidak baik	78	100
Baik	-	-
Pengetahuan		
Kurang baik	-	-
Baik	80	80,0
Kompetensi Kader		
Tidak baik	78	100
Baik	-	-
Masa Kerja		
Baru	13	16,7
Lama	65	83,3
Motivasi		
Tidak baik	46	59,0
Baik	32	41,0
Gaya Kepemimpinann		
Tidak baik	50	64,1
Baik	28	35,9

Berdasarkan tabel 1 menyebutkan bahwa kinerja kader tidak baik 42 responden (53,8%), kinerja kader baik 36 responden (46,2%). Responden berumur tua 48 responden (61,5%) dan umur muda 30 responden (38,5%). Responden memiliki pendidikan rendah 18 responden (23,1%), pendidikan tinggi 60 responden (76,9%), dan 100% pengetahuan responden tidak baik. Seluruh responden memiliki kompetensi tidak baik (100%). Responden memiliki masa kerja lama sebanyak 65 (83,3%) responden, dan baru kesja sebanyak 13 (16,7%). Responden memiliki motivasi yang baik sebanyak 32 (41%) dan tidak baik 46 (59%) responden. Responden yang memiliki gaya kepemimpinan tidak baik sebanyak 50 (64,1%) dan yang baik sebanyak 28 (35,9%).

Analisa Bivariat

Tabel 2. Hubungan antara umur dengan kinerja Kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pengaram Tahun 2024

Umur	Kinerja Kader		Jumlah		P value		
	Tidak Baik	Baik	n	%			
	n	%	n	%			
Tua	24	50,0	24	50,0	48	100	0,53
Muda	18	60,0	12	40,0	30	100	
	42	53,8	36	46,2	78	100	

Pada tabel 2 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,53 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Tabel 3 Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pengaram Tahun 2024

Pendidikan	Kinerja		Jumlah	P value
	Kurang Baik	Baik		

	Baik						P value
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	12	66,7	6	33,3	18	100	0,33
Tinggi	30	50,0	30	50,0	60	100	
	41	51,2	39	48,8	80	100	

Pada tabel 3 menyebutkan dari hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,33 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Tabel 4. Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Responden di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Masa Kerja	Kinerja Kader		Jumlah		P value	Or	
	Tidak Baik	Baik	n	%			
	n	%	n	%			
Baru	12	92,3	1	7,7	13	100	0,00
Lama	30	46,2	35	53,8	65	100	14,00
	42	53,8	36	46,2	78	100	

Pada tabel 3 Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja kader dan nilai OR= 14,00 yang artinya responden dengan masa kerja baru memiliki risiko 14,00 kali untuk kinerja tidak baik di di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Tabel 4. Hubungan antara motivasi dengan kinerja respondendi UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Motivasi	Kinerja Kader		Jumlah		P value	Or		
	Tidak Baik	Baik	n	%				
	n	%	n	%				
Tidak Baik	33	71,7	13	28,3	46	100	0,00	6,48
Baik	9	28,1	23	71,9	32	100		
	42	53,8	36	46,2	78	100		

Pada tabel 4 menyebutkan hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai OR= 6,48 yang artinya responden dengan motivasi tidak baik memiliki risiko 6,48 kali untuk kinerja tidak baik di di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Tabel 5. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja respondendi UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Gaya Kepemimpinann	Kinerja Kader		Jumlah		P value	Or		
	Tidak Baik	Baik	n	%				
	n	%	n	%				
Tidak Baik	35	70,0	15	30,0	50	100	0,00	7,00
Baik	7	25,0	21	75,0	28	100		
	42	53,8	36	46,2	78	100		

Pada tabel 5 hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00 artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja kader dan diperoleh juga nilai OR= 7,00 yang artinya responden dengan gaya kepemimpinan tidak baik memiliki risiko 7,00 kali untuk kinerja tidak baik di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Analisa Multivariat

Analisis Regresi Logistik Sederhana Tahap Seleksi Bivariat

Tabel 6. Analisis regresi logistik sederhana tahap seleksi bivariat terhadap variabel independen

No	Variabel	<i>p</i> Value
1	Umur	0,38
2	Pendidikan	0,20
3	Masa kerja	0,00
4	Motivasi	0,00
4	Gaya kepemimpinan	0,00

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil analisis seleksi bivariat diatas lima variabel independen memiliki nilai *p* < 0,25 maka dengan demikian lima variabel diatas memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam analisis multivariat.

Analisis Regresi Logistik Ganda

Tabel 7. Rregresi logistik Berganda

	Variabel	95,0% C.I.For EXP(B)				
		B	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Gaya kepemimpinan	1.319	0.049	3.739	1.005	13.904
	Masa kerja	2.283	0.046	9.804	1.039	92.525
	Motivasi	0.918	0.155	2.504	0.708	8.860
	Pendidikan	0.701	0.294	2.015	0.545	7.451
	Constant	-8.799	0.001	0.000		
Step 2 ^a	Gaya kepemimpinan	1.361	0.041	3.899	1.058	14.363
	Masa kerja	2.260	0.045	9.587	1.048	87.716
	Motivasi	.856	0.179	2.353	0.676	8.190
	Constant	-7.474	0.002	0.001		
Step 3 ^a	Gaya kepemimpinan	1.847	0.001	6.342	2.099	19.163
	Masa kerja	2.475	0.026	11.883	1.340	105.376
	Constant	-7.324	0.002	0.001		aaaaaaa aa

Dengan metode *backward*, terdapat delapan langkah untuk sampai pada hasil akhir. Pada langkah tiga faktor dominan kinerja kader yaitu gaya kepemimpinan (*p* value 0,00) (OR 6,34).

Tabel 7. Hasil analisis regresi logistik ganda supervisi Hasil analisis regresi logistik ganda gaya kepemimpinan

Variabel	B	<i>p</i> value	OR
----------	---	----------------	----

Gaya kepemimpinan	1.946	0,00	7,00
Konstanta	-2.793		

Cox & Snell R Square = 0,176

Nagelkerke R Square = 0,235

Dari nilai *cox & snell r square* sebesar 0,17 atau 17 %, artinya kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024 disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak baik, sedangkan 73 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hubungan Antara Umur Dengan Kinerja Kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,53 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Herinawati et al (2020) dan Aome et al (2022) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan usia dengan kinerja kader. tidak ada hubungan umur dengan Keaktifan Kader Posyandu. Umur merupakan lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan (KBBI), (2023).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar umur responden tua. Umur tua mauapun muda sama-sama bisa menunjukkan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Umur didalam penelitiann ini tidak berhubungan langsung dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas.

Hubungan Antara Pendidikan dengan Kinerja Kader Di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,33 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan Banowati (2020) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan pendidikan dengan kehadiran pengelolaan posyandu. Herinawati et al (2020) juga menyebutkan bahwa tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja kader.

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar pendidikan tinggi. pendidikan tidak berhubungan langsung dengan kinerja dimana kinerja yang baik bisa saja berhubungan dengan faktor lain seperti masa kerja dan motivasi dalam bekerja.

Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kinerja Kader UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,000

maka dapat disimpulkan ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai OR= 14,00 yang artinya responden dengan masa kerja baru memiliki risiko 14,00 kali untuk kinerja tidak baik di di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Liyona et al (2023) dan Rosid et al (2021) menyebutkan ada hubungan masa kerja dengan kinerja kader. Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar masa kerja lama. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh masa kerja, dimana semakin masa kerja lama petugas kesehatan akan mempunyai pengalaman yang banyak berkaitan dengan pekerjaan.

Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Kader Di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai OR= 6,48 yang artinya responden dengan motivasi tidak baik memiliki risiko 6,48 kali untuk kinerja tidak baik di di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Liyona et al (2023) menyebutkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Ada hubungan motivasi dengan kinerja kader (Raniwati et al., 2022). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Aiddha Yuniawati & Rijal, 2023).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar motivasi tidak baik. motivasi diperlukan dalam suatu pekerjaan, motivasi dapat bersumber dari diri sendiri atau dari faktor eksternal seperti dukungan dari orang lain.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Kader Di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai OR=

7,00 yang artinya responden dengan gaya kepemimpinan tidak baik memiliki risiko 7,00 kali untuk kinerja tidak baik di di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024.

Ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja kader posyandu (Supriyatno, 2017). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Irdawati (2018) menjelaskan bahwa ada hubungan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader. Gaya kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang dilakukan seorang pemimpin secara langsung atau tidak langsung terhadap orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan seni atau proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam situasi tertentu (Zalukhu et al., 2023).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar gaya kepemimpinan tidak baik. gaya kepemimpinan mempengaruhi dalam kinerja petugas, dimana kepemimpinan yang baik akan menghasilkan suasana lingkungan kerja yang lebih konsusif sehingga pekerjaan akan berjalan dengan baik.

Faktor yang dominan dengan kinerja kader.

Dari hasil analisis multivariat faktor yang dominan dengan kinerja kader yaitu gaya kepemimpinan. Jika gaya kepemimpinan tidak baik mempengaruhi kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024, sebesar adalah 0,8 %. Dari nilai *cox & snell r square* sebesar 0,17 atau 17 %. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak baik, maka mempengaruhi kinerja kader di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024 sebesar 17 %, sedangkan 73 % merupakan pengaruh faktor lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja kader posyandu di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024. Faktor yang dominan dengan kinerja kader posyandu di UPTD Puskesmas Gunung Dempo Kota Pagaralam Tahun 2024 adalah gaya kepemimpinan (*p* value 0,00) (OR 7,00).

DAFTAR PUSTAKA

- (KBBI), K. B. B. I. (2023). *umur*. <https://www.kbbi.web.id/umur>
- Aiddha Yuniawati, R., & Rijal, S. (2023). Analysis of the Effect of Total Quality Management on Work Motivation and Employee Performance: A Literature Review Analisis Pengaruh Total Quality Management terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3192–3197.
- Aome, L. N., Muntasir, & 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), 418–428.
<https://doi.org/10.55123/sehatmas.v1i3.693>
- Ari Sukawan, Lilikmeilany, & Agustina. (2022). Faktor Mempengaruhi Kinerja terhadap Pengelolaan Rekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mitrasedhat*, 12(1), 22–28.
<https://doi.org/10.51171/jms.v12i1.324>
- Banowati, L. (2020). Hubungan Karakteristik Kader Dengan Kehadiran Dalam Pengelolaan Posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 1179–1189.
<https://doi.org/10.38165/jk.v9i2.85>
- Fadlilah, U., Ariyanto, G., Hartono, S. R., Kurniawan, E. T., & Husein, S. (2020). Peningkatan Kinerja Kader Posyandu dan Kualitas Pelayanan di Posyandu Lestari. *Warta LPM*, 23(1), 10–23.
<https://doi.org/10.23917/warta.v23i1.8773>
- Hayati, F., & Junani, B. L. (2023). Daya Guna Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah (Studi di MIS Nurus Salam, Kec. Deli Tua, Kab. Deli Serdang). *Journal on Education*, 5(3), 9183–9188.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1722>
- 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>
- Herlini Putri, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMMIB: Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(Juli), 26–39.
- Irdawati. (2018). *Pengaruh pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap perilaku kerja kader posyandu di Puskesmas Gajah Mada Kecamatan Tembilahan*. Universitas Terbuka.
- Khresna Dewi, V., Barkinah, T., Jurusan Kebidanan, D., & Kemenkes Banjarmasin, P. (2023). Pemanfaatan Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (Ukbn) Bidang Kesehatan Di Puskesmas Margasari. *Mahakam Midwifery Journal*, 8(1), 52–67.
- Liyona, D. N., Afrinis, N., & Hastuty, M. (2023). Hubungan Lama Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Upt Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis Tahun 2023. 2(3), 310–320.
- Marini, I., Prakoso, A. D., & Hutagaol, E. K. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita. *Journal of Nursing Practice and Education*, 4(1), 16–22.
<https://doi.org/10.34305/jnpe.v4i1.815>
- Mohammad Zaini. (2021). Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 74–85.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.45>
- Muslim, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional Dan Kejuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Syiwa Jakarta. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(3), 95–108.
- Musmiler, E. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu Di Jorong Lubuk Gadang Selatan Wilayah Kerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 126–133.
- Octavia, J. (2021). Implementasi Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Bandung dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Magister Management UNIKOM*, 1–16.
- Permendagri No.19. (2011). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengintegrasian Layanan Sosial Dasar Di Pos Pelayanan Terpadu. *Menteri Dalam Negeri RI*, 16.
- Permenkes RI No.2. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Standar Antropometri Anak. *Kementerian Kesehatan RI*, 14(2), 1–4.
- Permenkes RI No.65. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Dan Pembinaan Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan. *Kementerian Kesehatan RI*, 1–11.
- Permenkes RI No.8. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan. *Kementerian Kesehatan RI*, 1(1), 2019.
- Pokjanal Posyandu. (2012). Kurikulum dan Modul Pelatihan Kader Posyandu. In *Medical Record* (Vol. 17, Issue 3).
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Raniwati, L., Ernawati, Sari, I. N., Sari, D. E. A., & Astuti, H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang. *Jurnal Indonesia Kebidanan*, 6(2), 106–117.
- Retnowati, L., Pujiastuti, N., & Kasiati. (2022). Motivasi Dan Kinerja Kader Posyandu (Studi Literatur Review). *Hospital Majapahit*, 14(14),

3765–3772.

- Rosid, S., Rahim, F. K., & Sudasman, F. H. (2021). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Kesehatan Tuberkulosis Di Kabupaten Kuningan Pada Saat Pandemi Covid-19 Tahun 2020. *Journal of Public Health Innovation*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.34305/jphi.v2i1.345>
- Rusmalayana, Muhlis Hafel, & Muh. Jamal. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Posyandu Di Kabupaten Paser Tahun 2021. *Journal Publicuho*, 6(1), 139–150. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.95>
- Silva, M. A. P. da, Kellen, P. B., & Ximenes, M. (2023). Terhadap Kinerja Kerja Anggota Pntl Di Pusat. *Relasi: Jurnal Ekono*, 19(1), 209–228.
- Sodikin, E. H. (2023). Hubungan Peran Petugas Kesehatan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Desa Sukamanis Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi. *Health Society*, 12(2), 39–46.
- Sulaeman. (2022). The Relationship Of Cadre Motivation And Activity To The Performance Of Posyandu Cadres During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal IJPN*, 3(1), 1–6.
- Supriyatno, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 1(1), 91–98. <https://doi.org/10.35952/jik.v6i2.99>
- Thinzar. (2023). Effect Of Human Resource Development On Employee Performance And Organizational Effectiveness Of Mingalar Thiri Hotel In Naypyitaw. *Yangon University*, 80.
- TNP2K. (2017). 100 KABUPATEN/KOTA PRIORITAS UNTUK INTERVENSI ANAK Kerdil (STUNTING). In *Sekretariat Wakil Presiden Republik Indonesia*.
- Zalukhu, J., Sembiring, N. G. ., Tampubolon, M. O., Siregar, A. S., & Nurhidayah, R. E. (2023). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Perawat untuk Keselamatan Pasien. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.53416/jurmik.v3i1.132>