



## ANALISA KINERJA KADER POSYANDU DALAM PELAKSANAAN POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS LEMBAK KABUPATEN MUARA ENIM TAHUN 2024

Dian Perdanawati<sup>\*1</sup>, Ali Harokan<sup>2</sup>, Arie Wahyudi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang Indonesia

dianpw82@gmail.com, aliharokan@yahoo.com, ariew@binahusada.ac.id

### Abstrak

Posyandu memiliki peran krusial dalam mempertinggi kesehatan ibu dan anak melalui aktivitas seperti penimbangan bayi dan pemeriksaan tumbuh kembang anak. Kriteria posyandu aktif memiliki kader minimal 5 orang. Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu tidak dapat dipisahkan dari peran kader dalam pelaksanaan posyandu. Tujuan penelitian ini adalah analisa kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan posyandu wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024. Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader posyandu yang berada pada 10 posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024 yang berjumlah 100 orang kader. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 100 orang dengan Teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuisioner dan lembar observasi (daftar tilik). Penelitian sudah dilakukan pada tanggal 1 Maret sampai dengan 30 April 2024 di wilayah kerja Puskesmas Lembak. Analisis data univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* serta multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian ada hubungan pendidikan, motivasi, pelatihan, kepemimpinan dengan kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan posyandu. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam hubungan dengan kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

**Kata kunci:** Kader, Kinerja, Posyandu

### Abstract

*Posyandu has a crucial role in improving maternal and child health through activities such as weighing babies and examining children's growth and development. The criteria for active posyandu have a minimum of 5 cadres. The development and improvement of the quality of posyandu services cannot be separated from the role of cadres in implementing posyandu. The purpose of this study was to analyze the performance of posyandu cadres in implementing posyandu in the Lembak Health Center work area in 2024. Quantitative research design with a cross-sectional approach. The population in this study were all posyandu cadres in 10 posyandus in the Lembak Health Center work area in 2024, totaling 100 cadres. The sample in this study was the entire population sampled, totaling 100 people using the total sampling technique. The instruments used for data collection were questionnaires and observation sheets (checklists). The study was conducted from March 1 to April 30, 2024 in the Lembak Health Center work area. Univariate and bivariate data analysis used the Chi-Square test and multivariate with logistic regression test. The results of the study showed a relationship between education, motivation, training, leadership and the performance of Posyandu cadres in implementing Posyandu. The leadership variable is the most dominant variable in the relationship with the performance of Posyandu cadres in implementing Posyandu in the Lembak Health Center work area in 2024.*

**Keywords:** Cadres, Performance, Posyandu

@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 : dianpw82@gmail.com

Phone : 0852 82402564

## PENDAHULUAN

*Primary Health Care (PHC)* atau pelayanan kesehatan dasar diperkenalkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sekitar tahun 1970-an dengan tujuan untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, deklarasi Alma-Ata pada tahun 1978 merupakan tonggak sejarah kesehatan global dengan konsep PHC secara komprehensif dengan menggabungkan tiga komponen yang saling terkait dan sinergis, yaitu kebijakan multisektoral, pemberdayaan masyarakat dan pelayanan kesehatan dasar terpadu (WHO, 2018).

Di Indonesia, implementasi PHC mencakup pemberdayaan masyarakat dan layanan kesehatan dasar terpadu adalah Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu). Posyandu pertama kali diperkenalkan oleh Presiden Republik Indonesia di Yogyakarta pada tahun 1986 bersamaan dengan peringatan Hari Kesehatan Nasional melalui penerapan konsep lima kegiatan Posyandu yaitu Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Keluarga Berencana (KB), Imunisasi, gizi dan diare (Kementerian Kesehatan, 2023).

Sejak didirikan pada tahun 1986, jumlah Posyandu di Indonesia telah meningkat secara signifikan. Pada tahun 2021, terdapat 338.881 Posyandu yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan 1.059.466 kader aktif yang berperan penting dalam meningkatkan kesehatan ibu dan anak. Posyandu memiliki peran krusial dalam mempertinggi kesehatan bunda dan anak melalui aktivitas seperti penimbangan bayi dan pemeriksaan tumbuh kembang anak (Kementerian Kesehatan, 2023).

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 pemerintahan 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: 1) Melaksanakan kegiatan rutin Posyandu minimal 8 kali dalam setahun, 2) Memiliki minimal 5 kader, 3) memenuhi cakupan minimal 50% sebanyak 3 dari 4 pelayanan Posyandu pada 8 bulan dalam setahun. (Kemenkes RI, 2023b).

Di Propinsi Sumatera Selatan pada tahun 2022 jumlah posyandu sejumlah 6.693 posyandu dengan persentase strata posyandu yaitu posyandu pratama 0,5%, posyandu madya 12,2%, posyandu purnama 71,9% dan posyandu mandiri 15,4%. Posyandu purnama mandiri (puri) merupakan posyandu aktif yang saat ini mencapai 87,33% atau 5.845 posyandu dengan angka rasio posyandu per 100 balita di Sumatera Selatan tahun 2022 adalah sebesar 0,9 per 100 balita.

Jumlah posyandu aktif pada tahun 2023 sebanyak 6457 posyandu sebesar 96,60 %

melampaui target nasional sebesar 80% dengan jumlah kader posyandu sebanyak 33.630 orang kader tersebar di semua wilayah kabupaten/kota. Posyandu puri adalah posyandu yang dapat melakukan 5 program pelayanan dasar secara lengkap yaitu Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Keluarga Berencana (KB), imunisasi, gizi serta pencegahan diare bersama kader >5 orang (Dinkes Prov Sumsel, 2023).

Pada tahun 2022 jumlah posyandu di Kabupaten Muara Enim sejumlah 410 posyandu dengan posyandu aktif hanya 280 posyandu (68,3%), cukup meningkat dari tahun sebelumnya dimana hanya 221 posyandu aktif (Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim, 2022).

Tugas pokok kader posyandu adalah menyiapkan tempat dan sarana kegiatan posyandu, mengecek peralatan sebelum di gunakan, menyampaikan pemberitahuan kepada sasaran yaitu ibu baita, ibu hamil, ibu menyusui tentang jadwal kegiatan (hari buka posyandu) serta upaya pencarian/pengumpulan dana operasional posyandu. Peran kader mempunyai dampak yang signifikan terhadap mutu dan pengembangan layanan serta ruang lingkup kegiatan Posyandu. Kader Posyandu merupakan anggota masyarakat yang bersifat relawan, terampil dan selalu mempunyai waktu untuk mengikuti kegiatan Posyandu (Daryanti & Mardiana, 2020).

Kader posyandu berperan dalam meningkatkan derajat masyarakat. Tugas dan perannya tidak hanya dilaksanakan pada saat hari buka Posyandu bulanan, namun juga di luar hari buka Posyandu melalui kunjungan rumah dan pemberdayaan masyarakat (Kemenkes RI, 2023b). Penelitian Linda Raniwati (2020) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pengetahuan, sikap, motivasi, sarana prasarana dan pelatihan dengan indikator kinerja kader posyandu dilihat dari kehadiran dan tata laksana kegiatan posyandu.

Penelitian Haryanto (2008) menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan keaktifan kader posyandu ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan keaktifan kader posyandu di Desa Dukuh Tengah Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes.

Dari hasil survei data awal yang dilakukan di Puskesmas Lembak, bahwa jumlah posyandu pada tahun 2022 di wilayah kerja Puskesmas Lembak Kecamatan Lembak sejumlah 10 posyandu dengan persentase strata posyandu purnama 7 posyandu dan posyandu mandiri 3 posyandu. Cakupan pelayanan KIA, KB, imunisasi, gizi dan pencegahan diare di posyandu rata-rata diatas 50% (Puskesmas Lembak, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan petugas kesehatan di posyandu masih ada kader yang belum mengerti bagaimana pencatatan

yang benar di KMS, tidak semua kader dapat melakukan penyuluhan kesehatan hanya 1-2 orang kader saja yang mampu melakukan penyuluhan kesehatan di posyandu dan keterampilan kader dalam melakukan pengukuran dan penimbangan masih belum tepat.

Selain itu juga masih sering terjadi pergantian kader jika kepala desa mengalami pergantian sehingga saat wawancara masih ada kader yang memiliki pengetahuan yang rendah tentang posyandu dalam melakukan tugasnya pada penyelenggaraan posyandu dan kepemimpinan koordinator posyandu mempengaruhi motivasi kader dalam melaksanakan perannya sebagai kader posyandu. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan posyandu wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

**METODE**

Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader posyandu yang berada pada 10 posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024 yang berjumlah 100 orang kader. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 100 orang dengan Teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuisioner dan lembar observasi (daftar tilik). Penelitian sudah dilakukan pada tanggal 1 Maret sampai dengan 30 April 2024 di wilayah kerja Puskesmas Lembak. Analisis data univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* serta multivariat dengan uji regresi logistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisa Univariat**

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja, Usia, Pendidikan, Pengetahuan, Motivasi, Pelatihan, Keterampilan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak

No	Variabel Independen	Frekuensi	Persentase
<b>Kinerja</b>			
1.	Kurang Baik	55	55
2.	Baik	45	45
	Jumlah	100	100,0
<b>Usia</b>			
1.	< 35 tahun	58	58
2.	≥ 35 tahun	42	42
	Jumlah	100	100,0
<b>Pendidikan</b>			
1.	Rendah	34	34
2.	Tinggi	66	66
	Jumlah	100	100,0
<b>Pengetahuan</b>			
1.	Rendah	34	34
2.	Tinggi	66	66
	Jumlah	100	100,0
<b>Motivasi</b>			
1.	Kurang Baik	50	50

2.	Baik	50	50
	Jumlah	100	100,0
<b>Masa Kerja</b>			
1.	Baru (< 5 tahun)	52	52
2.	Lama (≥ 5 tahun)	48	48
	Jumlah	100	100,0
<b>Keterampilan</b>			
1.	Kurang Terampil	49	49
2.	Terampil	51	51
	Jumlah	100	100,0
<b>Pelatihan</b>			
1.	Tidak Pernah	15	15
2.	Pernah	85	85
	Jumlah	100	100,0
<b>Keterampilan</b>			
1.	Kurang Baik	51	51
2.	Baik	49	49
	Jumlah	100	100,0

Berdasarkan tabel 1 didapatkan kinerja responden kurang baik sebanyak 55 responden (55%), usia responden usia < 35 tahun sebanyak 58 (58%), 34 (34%) responden memiliki Pendidikan rendah, 64 (64%) responden memiliki pengetahuan kurang baik, 50 (50%) responden memiliki motivasi kurang baik, dan responden memiliki masa kerja baru atau < 5 tahun sebanyak 52 responden. Responden memiliki keterampilan kurang terampil sebanyak 49 responden (49%), kader juga masih ada yang tidak pernah mendapatkan pelatihan sebanyak 15 responden dan memiliki keterampilan kurang baik sebanyak 51 responden.

**Analisa Bivariat**

Tabel 2. Hubungan Usia Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Usia	Kinerja				Jumlah		P value	
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
< 35 tahun	35	31	31,9	27	26,1	58	58,0	0,871
≥ 35 tahun	35	24	23,1	18	18,9	42	42,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0		

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan bahwa responden yang usia < 35 tahun dengan kinerja kurang baik ada 31 (31,9%) dan responden usia ≥ 35 tahun dengan kinerja kurang baik ada 24 (23,1%), sedangkan responden usia < 35 tahun dengan kinerja baik 27 (26,1%) dan responden usia ≥ 35 tahun dengan kinerja baik 18 (18,9%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,871 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Tabel 3. Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Pendidikan	Kinerja		Jumlah	P value
	Kurang Baik	Baik		

	n	%	n	%	n	%	
Rendah	17	18,7	17	15,3	34	34,0	0,611
Tinggi	38	36,3	28	29,7	66	66,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa responden pendidikan rendah dengan kinerja kurang baik ada 17 (18,7%) dan responden pendidikan tinggi dengan kinerja kurang baik ada 38 (36,3%), sedangkan responden pendidikan rendah dengan kinerja baik 17 (15,3%) dan responden pendidikan tinggi dengan kinerja baik 28 (29,7%). Diketahui Nilai *P-Value* sebesar 0,611 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Tabel 4. Hubungan Pengetahuan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Pengetahuan	Kinerja				Jumlah		<i>P value</i>
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	42	35,2	22	28,8	64	64,0	0,008
Baik	13	19,8	23	16,2	36	36,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan tabel 4 didapatkan bahwa responden yang pengetahuan kurang baik dengan kinerja kurang baik ada 42 (35,2%) dan responden pengetahuan baik dengan kinerja kurang baik ada 13 (19,8%), sedangkan responden yang pengetahuan kurang baik dengan kinerja baik 22 (28,8%) dan responden pengetahuan baik dengan kinerja baik 23 (16,2%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,008 artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Tabel 5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Motivasi	Kinerja				Jumlah		<i>P value</i>
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	37	27,5	13	22,5	50	50,0	0,000
Baik	18	27,5	32	22,5	50	50,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan bahwa responden yang motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik ada 37 (27,5%) dan responden motivasi baik dengan kinerja kurang baik ada 18 (27,5%), sedangkan responden yang motivasi kurang baik dengan kinerja baik 13 (22,5%) dan responden motivasi baik dengan kinerja baik 32 (22,5%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Tabel 6 Hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Masa Kerja	Kinerja				Jumlah		<i>P value</i>
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baru	30	28,6	22	23,4	52	52,0	0,717
Lama	25	26,4	23	21,6	48	48,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan bahwa responden yang masa kerja baru dengan kinerja kurang baik ada 30 (28,6%) dan responden masa kerja lama dengan kinerja kurang baik ada 25 (26,4%), sedangkan responden yang masa kerja baru dengan kinerja baik 22 (23,4%) dan responden masa kerja lama dengan kinerja baik 23 (21,6%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Tabel 7 Hubungan Keterampilan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Keterampilan	Kinerja				Jumlah		<i>P value</i>
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Terampil	27	27,0	22	22,0	49	49,0	1,000
Terampil	28	28,0	23	23,0	51	51,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan Tabel 7 didapatkan bahwa responden yang kurang terampil dengan kinerja kurang baik ada 27 (27,0%) dan responden terampil dengan kinerja kurang baik ada 28 (28,0%), sedangkan responden yang kurang terampil dengan kinerja baik 22 (22,0%) dan responden terampil dengan kinerja baik 23 (23,0%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 1,000 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara keterampilan terhadap kinerja kader posyandu.

Tabel 8 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Pelatihan	Kinerja				Jumlah		<i>P value</i>
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Pernah	13	8,3	2	6,8	15	15,0	0,017
Pernah	42	46,8	43	38,3	85	85,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan bahwa responden yang tidak pernah pelatihan dengan kinerja kurang baik ada 13 (8,3%) dan responden pernah pelatihan dengan kinerja kurang baik ada 42 (46,8%), sedangkan responden yang tidak pernah pelatihan dengan kinerja baik 2 (6,8%) dan responden pernah pelatihan dengan kinerja baik 43 (38,3%). Diketahui

Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,017 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja kader posyandu diwilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Tabel 9. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Kepemimpinan	Kinerja				Jumlah		<i>P value</i>
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	38	28,1	13	23,0	51	51,0	0,000
Baik	17	27,0	32	22,1	49	49,0	
Jumlah	55	55,0	45	45,0	100	100,0	

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan bahwa responden yang kurang baik kepemimpinan dengan kinerja kurang baik ada 38 (28,1%) dan responden baik kepemimpinan dengan kinerja kurang baik ada 17 (27,0%), sedangkan responden yang kurang baik kepemimpinan dengan kinerja baik 13 (28,1%) dan responden baik kepemimpinan dengan kinerja baik 32 (22,1%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,000( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja kader posyandu diwilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

### Analisa Multivariat

#### Analisis Regresi Logistik Sederhana Tahap Seleksi Bivariat

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Logistik Sederhana Tahap Seleksi Bivariat Terhadap Variabel Independen

Variabel Independen	<i>p Value</i>
Usia	0,714
Pendidikan	0,471
Pengetahuan	0,005
Motivasi	0,000
Masa Kerja	0,573
Keterampilan	0,984
Pelatihan	0,016
Kepemimpinan	0,000

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel independen dengan nilai *p-value*  $< 0,25$  adalah variabel pengetahuan, variabel motivasi, variabel pelatihan dan variabel kepemimpinan, maka keempat variabel tersebut masuk dalam model multivariat. Dari analisis multivariat didapatkan bahwa variabel yang berhubungan secara signifikan dengan kinerja kader adalah variabel motivasi, pelatihan dan kepemimpinan. Variabel kepemimpinan mempunyai peluang 16,10 % terhadap kinerja kader posyandu sedangkan 83,9 % sisanya merupakan faktor-faktor diluar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Hubungan Usia Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Hasil uji statistik diketahui nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,871 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia terhadap kinerja kader posyandu diwilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Berdasarkan teori psikososial perkembangan usia dewasa menurut Wheley dan Wong's dibagi menjadi tiga kategori yaitu usia 21 hingga 35 tahun disebut masa dewasa awal, suatu tahap di mana hubungan dan komitmen terhadap hidup meningkat. Usia 36 hingga 45 tahun, yang disebut sebagai masa dewasa, tahap ini berfokus pada pembagian peran dan tugas dan usia di atas 45 tahun disebut masa dewasa, tahap ini selalu termotivasi dan berusaha meningkatkan kepedulian membantu (Zuliyanti & Hidayati, 2021).

Dengan demikian kader berusia  $< 35$  tahun telah mempunyai komitmen dalam hubungan di masyarakat. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Musmiler (2020) mmenyebutkan bahwa hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Begitu juga dengan penelitian oleh Zuliyanti (2021) terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja kader.

Berdasarkan asumsi peneliti berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan pada penelitian ini kader berusia  $< 35$  tahun dan kader berusia  $\geq 35$  tahun mempunyai peluang yang sama mempunyai kinerja baik dengan memahami dan belajar mengenai posyandu dan pengalaman-pengalaman serta kepedulian kegiatan masyarakat sehingga dipercaya oleh masyarakat dan mampu dalam menyelesaikan masalah.

#### Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden pendidikan rendah dengan kinerja kurang baik ada 17 responden (18,7%) dan responden pendidikan tinggi dengan kinerja kurang baik ada 38 responden (36,3%), sedangkan responden pendidikan rendah dengan kinerja baik ada 17 responden (15,3%) dan responden pendidikan tinggi dengan kinerja baik ada 28 responden (29,7%).

Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,611 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja kader posyandu diwilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Pendidikan formal membekali seseorang dengan dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, keterampilan analitis, dan pengembangan kepribadian. Menurut H.L. Bloom, pendidikan adalah suatu proses yang tujuan utamanya adalah mewujudkan perubahan tingkah laku manusia, dan tujuan operasionalnya terbagi dalam tiga aspek: pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pendidikan tinggi akan lebih mudah

memahami informasi (Dinda, 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Marini, Prakoso dan Hutagaol (2023) mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Berdasarkan asumsi peneliti bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan pada penelitian ini kader dengan pendidikan tinggi  $\geq$  SMA dan kader dengan pendidikan rendah  $<$  SMA mempunyai peluang yang sama untuk mempunyai kinerja baik dengan meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dalam peningkatan kinerja pelaksanaan posyandu.

### **Hubungan Pengetahuan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 202**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden yang pengetahuan kurang baik dengan kinerja kurang baik ada 42 responden (35,2%) dan responden pengetahuan baik dengan kinerja kurang baik ada 13 (19,8%), sedangkan responden yang pengetahuan kurang baik dengan kinerja baik 22 (28,8%) dan responden pengetahuan baik dengan kinerja baik 23 (16,2%).

Diketahui Nilai Sig. *P-Value* sebesar 0,008 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024. Dari hasil analisa diperoleh nilai  $OR=3,378$  artinya responden yang pengetahuan kurang baik memiliki resiko 3,378 kali untuk kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan pengetahuan baik. Menurut Notoadmodjo (2012) pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Pengetahuan diperoleh melalui pendidikan formal yaitu pengetahuan yang diperoleh pada tingkat pendidikan.

Sedangkan pengetahuan informal adalah pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman dari berbagai sumber, seperti media massa, media elektronik, buku pedoman tenaga kesehatan, media poster, dan kerabat dekat. Pengetahuan kader posyandu dapat meningkatkan keterampilan dan memperluas/menyempunakan sistem Posyandu untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas Posyandu. Pengetahuan kader dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan kader yang diikuti (Rahayuningsih & Margiana, 2023).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rahayuningsih dan Margiana (2023) mengatakan ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu balita di Desa Kebarongan Kecamatan Kemrajen. Begitu juga sejalan dengan penelitian oleh Musmiler (2020) menyebutkan ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti berasumsi bahwa adanya hubungan antara

pengetahuan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan masih rendahnya pengetahuan kader posyandu yang dapat mempengaruhi kinerja dalam pelayanan di posyandu. Oleh karena itu, kader posyandu perlu dilakukan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan-pelatihan dan bimbingan terkait pengelolaan posyandu oleh lintas program dan lintas sektor terkait.

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden yang motivasi kurang baik dengan kinerja kurang baik ada 37 responden (27,5%) dan responden motivasi baik dengan kinerja kurang baik ada 18 responden (27,5%), sedangkan responden yang motivasi kurang baik dengan kinerja baik ada 13 responden (22,5%) dan responden motivasi baik dengan kinerja baik ada 32 responden (22,5%).

Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024. Dari hasil analisa diperoleh nilai  $OR=5,060$  artinya responden yang motivasi kurang baik memiliki resiko 5,060 kali untuk kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan motivasi baik.

Motivasi terbaik adalah yang berasal dari dalam diri sendiri, bukan dari pengaruh lingkungan. Motivasi berasal dari dalam diri sendiri yaitu dari kesadaran diri kader dalam bekerja untuk meningkatkan kesehatan, atau pengetahuan. Dukungan dan motivasi yang positif membuat para kader mempunyai andil dalam memberikan layanan di posyandu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya, tingkat intelektual, kemampuan fisik, lingkungan, dan lain-lain.

Semakin tinggi tingkat kecerdasan dan pendidikan seseorang, maka ia akan semakin aktif dalam berbagai kegiatan posyandu dan melakukan tindakan sadar untuk memenuhi kebutuhan tersebut, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan dan pendidikan seseorang akan kurang aktifnya partisipasi dalam kegiatan posyandu (Qoyyimah et al., 2022).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Puspariny (2019) "Korelasi pengetahuan dan motivasi dengan keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Wate Kabupaten Pringsewu Lampung". Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p-value* 0,013 ( $<0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan keaktifan kader posyandu. Begitu juga sejalan dengan penelitian oleh Musmiler (2020) dengan nilai *p-value* 0,008 ( $<0,05$ ) yang artinya ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Berdasarkan hasil penelitian peneliti berpendapat bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan

kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan kader yang memiliki motivasi menjadi kader keinginan sendiri sambil mengisi waktu senggang dirumah untuk mengabdikan diri pada kegiatan kemasyarakatan mempunyai kinerja baik dalam pelayanan posyandu, sedangkan kader dengan motivasi kurang baik hanya menginginkan insentif dan tidak bertanggung jawab penuh mempunyai kinerja kurang baik.

### **Hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden yang masa kerja baru dengan kinerja kurang baik ada 30 responden (28,6%) dan responden masa kerja lama dengan kinerja kurang baik ada 25 responden (26,4%), sedangkan responden yang masa kerja baru dengan kinerja baik ada 22 responden (23,4%) dan responden masa kerja lama dengan kinerja baik ada 23 responden (21,6%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Marini, Prakoso dan Hutagaol, 2023) "Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita". Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p-value* 0,020 ( $>0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja kader dalam pelayanan posyandu. Sedangkan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Raniwati (2022) didapatkan nilai *p-value* 0,975 ( $>0,05$ ) yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti berpendapat bahwa tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan kader dengan masa kerja  $< 5$  tahun dan  $\geq 5$  tahun mempunyai peluang yang sama untuk meningkatkan kinerja baik dalam pelaksanaan posyandu, setelah dilakukan analisa data didapatkan bahwa sebagian kader tidak pernah mengikuti pelatihan mengenai posyandu.

### **Hubungan Keterampilan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden yang kurang terampil dengan kinerja kurang baik ada 27 responden (27,0%) dan responden terampil dengan kinerja kurang baik ada 23 responden (23,0%), sedangkan responden yang kurang terampil dengan kinerja baik ada 22 responden (22,1%) dan responden terampil dengan kinerja baik ada 27 responden (26,5%).

Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 1,000

maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara keterampilan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fitriani et al (2020) didapatkan *p-value* 0,001 ( $<0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan dalam peningkatan keterampilan kader posyandu.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa tidak adanya hubungan antara keterampilan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan sebagian besar kader dengan keterampilan kurang merupakan usia muda yang mudah dan cepat belajar terhadap keterampilan posyandu sehingga mempunyai kinerja baik.

### **Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden yang tidak pernah pelatihan dengan kinerja kurang baik ada 13 responden (8,3%) dan responden pernah pelatihan dengan kinerja kurang baik ada 42 responden (46,8%), sedangkan responden yang tidak pernah pelatihan dengan kinerja baik ada 2 responden (6,8%) dan responden pernah pelatihan dengan kinerja baik ada 43 responden (38,3%).

Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,017 ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024. Dari hasil analisa diperoleh nilai OR = 6,655 artinya responden yang tidak pernah pelatihan memiliki resiko 6,655 kali untuk kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan yang pernah pelatihan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Raniwati et al (2022) hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p-value* 0,049 ( $<0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa adanya hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak karena kader yang tidak pernah mengikuti pelatihan adalah kader dengan masa kerja  $< 5$  tahun sehingga pengetahuan dalam pelaksanaan posyandu kurang baik menjadikan kinerja kader kurang baik.

### **Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024**

Hasil uji statistik didapatkan bahwa responden yang kurang baik kepemimpinan dengan kinerja kurang baik ada 38 (28,1%) dan responden baik kepemimpinan dengan kinerja kurang baik ada 17 (27,0%), sedangkan responden yang kurang baik kepemimpinan dengan kinerja baik 13 (28,1%) dan responden baik kepemimpinan dengan kinerja baik

32 (22,1%). Diketahui Nilai Sig. (*P-Value*) sebesar 0,000(<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024. Dari hasil analisa diperoleh nilai OR = 5,502 artinya responden yang kepemimpinan kurang baik memiliki resiko 5,502 kali untuk kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan kepemimpinan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Purba dan Ginting (2019) hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai p-value 0,000 (<0,05) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara sikap mendukung (supportif) dengan kinerja kader dalam Pelayanan imunisasi dasar campak pada bayi. Pemimpin jarang memberikan motivasi dan pelatihan kepada para kader atau kurang mendukung apa yang dilakukan para kader dikarenakan pemimpin terlalu membatasi sehingga terjadi kesenjangan antara pemimpin dengan kader dan antara para kader dengan kader lainnya sehingga mengakibatkan kurangnya kinerja kader dilapangan (Purba & Ginting, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak dikarenakan belum ada komunikasi dan koordinasi serta hubungan yang baik antara pemimpin (ketua posyandu) dengan seluruh kader posyandu. Pemimpin posyandu harus memiliki rasa sikap mendukung, empati dan bisa memberikan motivasi terhadap kebutuhan, motivasi dan permasalahan yang dihadapi kader yang dapat mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu.

### Analisis Multivariat

Dari analisis multivariat diatas didapatkan bahwa variabel yang berhubungan secara signifikan dengan kinerja kader adalah variabel motivasi, pelatihan dan kepemimpinan. Variabel motivasi memiliki Sig. (p-value) sebesar 0,013 (< 0,05) yang berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kader dengan Exp(B)/Odd Ratio sebesar 3,456 artinya responden yang mempunyai motivasi kurang baik mempunyai resiko 3,456 kinerja kurang baik dibandingkan dengan motivasi baik.

Variabel pelatihan memiliki Sig. (p-value) sebesar 0,010 (< 0,05) yang berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kader dengan OR sebesar 8,830 artinya responden yang tidak pernah pelatihan mempunyai resiko 8,830 kinerja kurang baik dibandingkan dengan yang pernah pelatihan. Variabel kepemimpinan memiliki Sig. (p-value) sebesar 0,005 (< 0,05) yang berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kader dengan OR sebesar 4,060 artinya responden yang mempunyai kepemimpinan kurang baik mempunyai resiko 4,060 kinerja kurang baik dibandingkan dengan yang mempunyai kepemimpinan baik. Variabel paling dominan dilihat dari nilai OR adalah variabel

pelatihan sebesar 8,830.

### SIMPULAN

Hasil penelitian ada hubungan pendidikan, motivasi, pelatihan, kepemimpinan dengan kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan posyandu. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam hubungan dengan kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Lembak Tahun 2024.

### DAFTAR PUSTAKA

- Daryanti, E., & Mardiana, F. (2020). Peningkatan Mutu Layanan Posyandu Melalui Peningkatan Pengetahuan dan Skill Kader di Kelurahan Cibunigeulis Tasikmalaya. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia*, 1(3), 2721–2747. <https://doi.org/10.36596/jpkmi.v1i3.68>
- Dinas Kesehatan Kabupaten Muara Enim. (2022). *Profil Kesehatan Muara Enim 2022*.
- Dinda, Q. (2023). Determinan Keaktifan Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Sri Padang Kota Tebing Tinggi. *Journal of Engineering Research*.
- Dinkes Prov Sumsel. (2023). *Profil 2023 | Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. 102–104. <https://dinkes.sumselprov.go.id/2023/12/profil-2023/>
- Firdausi, M. P. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap karyawan*. 05.
- Kemendes RI. (2023a). *Buku Panduan Keterampilan Dasar Kader Bidang Kesehatan*.
- Kemendes RI. (2023b). *Petunjuk Teknis Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer. Pedoman Nasional Pelayanan Kedokteran Tata Laksana Osteosarkoma*, 1–19. [http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZotx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS\\_](http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZotx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_)
- Kementerian Kesehatan, R. (2023). *Panduan pengelolaan Posyandu Bidang Kesehatan*.
- 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>
- 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.
- Nahampun, H. S. (2019). *Ui Teori Lawrence Green*.

- Skripsi Universitas Airlangga, 1993*, 12–13.
- Nikmatul Nurlaili, R., Neni, D. T., & Gadjah Mada, U. (2021). Pengaruh Pelatihan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan (Kpsp) Terhadap Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Kader Posyandu. *Jurnal Ilmiah Bidan*, 5(3), 1–8.
- Purba, S. Y., & Ginting, R. (2019). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Kader Imunisasi Dasar Campak Pada Bayi Di Wilayah Kerja Puskesmas Padang Bulan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi (Jkg)*, 2(1), 63–70. <https://doi.org/10.35451/jkg.v2i1.221>
- Puskesmas Lembak, 2022. (2022). *Profil Kesehatan Puskesmas Lembak Tahun 2022* (Issue 100, p. 100).
- Qoyyimah, A. U., Rohmawati, W., & Wintoro, P. D. (2022). Motivasi Kader Posyandu Desa Krakitan dalam Meningkatkan Keberhasilan Posyandu di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Kebidanan Universitas Muhammadiyah Klaten*, 12(2), 36–41.
- Rahayuningsih, N., & 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), 87–95. <https://app.dimensions.ai/details/publication/pub.1160440286%0Ahttps://nersmid.unmerbaya.ac.id/index.php/nersmid/article/download/149/121>
- Raymond, Dian L, M Gita, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf. In S. Kasman (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 83). CV. Gita Lentera.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sulistyorini. (2021). Posyandu dan Desa Siaga (Panduan untuk Bidan dan Kader). In *Yogyakarta: Nuha Medika*. (Vol. 7, pp. 3–4).
- Sutriyawan, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan* (N. F. Atif (ed.); Cetakan ke). PT. Refika Aditama.
- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- UU RI No 20 Tahun 2003, 2003. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Sistem Pendidikan Nasional. In *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- WHO, U. (2018). A vision for health care in the 21st Century. *International Nursing Review*, 46(4), 102–103. <https://doi.org/10.1046/j.1466-7657.46.no4issue346.4.x>
- Zuliyanti, N. (2019). Pengaruh Pengetahuan dan Pelatihan Kader Posyandu terhadap Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak di Kabupaten Purworejo. *Jurnal Kebidanan*, XI(02), 214–223.
- Zuliyanti, N., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89. <https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>