

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS X

RAVIOLA, MUHAMMAD DEDI WIDODO

Fakultas Kesehatan, Universitas Hang Tuah Pekanbaru
raviola@htp.ac.id, dedi.widodo@htp.ac.id

Abstract: *The integrated service cadre performance is the result of work, both the quality and quantity achieved by human resources unity of time period in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to the cadres. Based on the background described above, the D / S coverage at the X public health center is 67.2% of the 80% target so that the D / S coverage at the X community health center has not yet reached the target, so the problem formulation that forms the basis of this research is to find out the factors related to the performance of integrated service post cadres in achieving D / S at the X public health center. This study aims to determine the factors associated with the performance of integrated service post cadres in achieving D / S at the X City Pekanbaru public health center. This type of research is a quantitative study with a cross sectional research design The sample consisted of 66 integrated service post cadres with sampling techniques using purposive sampling. The analysis used was univariate and bivariate analysis with Chi-square test, the measuring instruments used were questionnaires and computerized data processing. The results of the study showed that three variables had a relationship and one variable had no relationship. Knowledge (p value 0,068 POR value = 2,889), education (p value 0,089 POR value = 2,778), the role of health workers (p value 0,026 POR value 4,140) and support from community leaders (p value 0,270 POR value = 0.506). It is expected that health workers can maintain and improve the quality of services at integrated service posts in order to achieve programs in integrated service posts.*

Keywords: Performance, Cadre, Posyandu, Knowledge, Puskesmas.

Abstrak: Kinerja kader posyandu merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada kader tersebut. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas bahwa cakupan D/S di Puskesmas X sebesar 67,2% dari target 80% sehingga cakupan D/S di Puskesmas X belum mencapai target, maka rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu dalam pencapaian D/S di Puskesmas X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu dalam pencapaian D/S di Puskesmas X Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Sampel terdiri dari 66 orang kader posyandu dengan teknik pengampilan sampel adalah *porpositive sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji *Chi-square*, alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dan pengolahan data menggunakan komputerisasi. Hasil penelitian menunjukkan tiga variabel terdapat hubungan dan satu variabel tidak terdapat hubungan. Pengetahuan (p value 0,068 nilai POR = 2,889), pendidikan (p value 0,089 nilai POR = 2,778), peran petugas kesehatan (p value 0,026 nilai POR 4,140) dan dukungan tokoh masyarakat (p value 0,270 nilai POR = 0,506). Diharapkan kepada tenaga kesehatan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan di posyandu agar tercapainya program-program di posyandu.

Kata Kunci: Kinerja, Kader, Posyandu, Pengetahuan, Puskesmas.

A. Pendahuluan

Posyandu merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh masyarakat dengan dukungan teknis dari petugas kesehatan. Pelaksanaan kesehatan posyandu yaitu kader kesehatan yang berasal dari masyarakat setempat dan bekerja secara sukarela. Kader memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan posyandu di lapangan

sehingga keberadaan seorang kader sangat perlu untuk dipertahankan (Dewi, 2017). Kader merupakan tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh, dan untuk masyarakat, yang berfungsi untuk membantu kelancaran pelayanan kesehatan. Keberadaan kader berkaitan dengan pelayanan rutin posyandu, sehingga kader posyandu harus mau bekerja secara sukarela, ikhlas, mau dan sanggup melaksanakan dan mengikuti kegiatan posyandu (Ismawati, dkk, 2010).

Kinerja kader posyandu merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada kader tersebut (Mangkunegara, 2010). Sedangkan Suwanto (2010) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologis. Posyandu akan berhasil jika kinerja kader posyandu ditentukan, karena kader merupakan penggerak bagi posyandu dan hidup matinya posyandu tergantung aktif atau tidaknya kader posyandu, kurangnya pembinaan dalam meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader menyebabkan minimnya pemahaman terhadap tugas kader posyandu, kurangnya informasi serta minimnya koordinasi antara petugas dan kader posyandu dalam melaksanakan kegiatan posyandu sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat kehadiran anak Bawah Lima Tahun (balita) ke posyandu dan kurangnya deteksi dini tumbuh kembang balita (Harisman, 2012). Kegiatan penimbangan balita di posyandu adalah strategi pemerintah yang ditetapkan kementerian kesehatan untuk mengetahui lebih awal tentang gangguan pertumbuhan yang terjadi pada balita sehingga diharapkan dapat diambil tindakan secara cepat (Mubarak, 2012).

Kinerja kader posyandu dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari luar posyandu maupun faktor yang ada di dalam kader posyandu. Faktor dari dalam dapat terjadi karena kurangnya pengetahuan dan motivasi yang ada dalam diri kader tersebut, sehingga dapat mengakibatkan perilaku ketidakhadiran dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan faktor dari lingkungan bisa seperti kebijakan program, sarana dan prasarana juga merupakan pendukung yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalankan suatu tindakan (Caturiningsih, Mestuti, Kes, & Atik, 2010). Pelayanan kader posyandu yang menyenangkan, ramah, dan memberikan informasi serta penyuluhan yang jelas dan mudah di mengerti oleh ibu balita, bisa meningkatkan kesadaran ibu balita untuk membawa balita ke posyandu. Apabila ibu balita puas dengan pelayanan yang diberikan oleh kader posyandu maka ibu balita tersebut akan berusaha mengeluarkan waktu untuk membawa balitanya ke posyandu tersebut (Nurmayani, 2013).

Keberhasilan kegiatan posyandu bergantung pada partisipasi secara aktif dari kader yang bertugas di posyandu secara sukarela mengelola posyandu yang berada di wilayahnya masing-masing. Pelatihan dan pembinaan kader yang kurang untuk meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader posyandu mengakibatkan kurangnya koordinasi antara petugas Puskesmas dan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu sebagai penyelenggaraan profesional untuk membimbing kader supaya bisa memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat secara optimal (Depkes, 2009). Menurut Kementerian Kesehatan RI tahun 2016, Indonesia memiliki 263.964 Posyandu yang ada di seluruh daerah di Indonesia. Yang mana Posyandu Pratama sebanyak 32.439 Posyandu, Madya sebanyak 90.138 Posyandu, Purnama sebanyak 108.681 Posyandu dan Mandiri sebanyak 32.131 Posyandu (Kemenkes RI, 2016). Berdasarkan jumlah posyandu di Propinsi Riau terdapat 5.561 posyandu dengan jumlah kader 51.066. Cakupan penimbangan balita di posyandu (D/S) di Provinsi Riau pada tahun 2016 sebesar 62,2% sedangkan target 75% (Dinkes Riau, 2015). Jumlah posyandu yang ada di Puskesmas X pada tahun 2018 adalah 39 posyandu, 26 posyandu adalah posyandu purnama (66,67%) dan 13 posyandu adalah posyandu mandiri (33,33%). Dimana di Puskesmas X terdapat 195 kader.

Puskesmas X sebagai salah satu Puskesmas yang ada di kota Pekanbaru. Pada tahun 2018 terdapat 8.142 balita yang terdata. Sedangkan jumlah seluruh balita yang ditimbang adalah sebanyak 5.472 balita. Jumlah ini menunjukkan bahwa jumlah balita yang datang ke posyandu adalah 67,2% sedangkan 32,8 % balita lainnya tidak datang menimbang ke posyandu dari jumlah keseluruhan 8.142 balita. Dari data diatas bahwa tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan posyandu di Puskesmas X masih belum mencapai target. Sampai tahun 2018 jumlah kader yang aktif adalah sebesar 5 orang kader dalam 1 posyandu, sedangkan jumlah standar

kader dalam satu posyandu adalah 8-10 kader posyandu. Tinggi rendahnya kunjungan masyarakat untuk memanfaatkan posyandu salah satunya adalah disebabkan oleh keterlibatan kader posyandu baik pada sebelum hari buka posyandu, saat buka posyandu dan sesudah buka hari posyandu.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 5 orang kader posyandu dapat diketahui bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja posyandu adalah pengetahuan dimana kader tersebut kurang mengetahui tentang tugas-tugas kader di setiap meja posyandu, pendidikan kader posyandu dimana sebagian kader posyandu adalah tamatan SD, SMP dan SMA hal ini menyebabkan kader kurang menguasai tugasnya sebagai kader posyandu. Peran petugas kesehatan yang masih kurang dapat dilihat dari petugas kesehatan yang kurang memantau berjalan atau tidaknya posyandu tersebut dan dukungan tokoh masyarakat dapat dilihat dari kurangnya perhatian dari tokoh masyarakat sedangkan dukungan merupakan salah satu bentuk motivasi dan semangat bagi kader posyandu dalam menjalankan tugasnya dalam kegiatan posyandu.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas X Kota Pekanbaru, Sampel dalam penelitian ini yaitu kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas X Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 66 sampel,. Sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden di Wilayah Kerja Puskesmas X Kota Pekanbaru

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Lama Menjadi Kader		
	1-10 Tahun	40	60,6
	11-20 Tahun	11	16,7
	21-30 Tahun	7	10,6
	31-40 Tahun	8	12,1
	Jumlah	66	100
2	Pekerjaan		
	IRT	57	86,4
	Karyawati	2	3,0
	Guru Paud	4	6,1
	Pedagang	3	4,5
	Jumlah	66	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah menjadi kader selama 1-10 tahun terdapat 40 (60,6%), sedangkan responden yang sedikit yang telah menjadi kader selama 21-30 tahun terdapat 7 (10,6%). Pekerjaan responden terbanyak adalah IRT yaitu 57 (86,4) sedangkan yang paling sedikit adalah Karyawati yaitu sebanyak 2 (3,0).

2. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk memperoleh distribusi frekuensi masing-masing variabel independen (pengetahuan, pendidikan, peran petugas kesehatan, dan dukungan tokoh masyarakat) dan variabel dependen (kinerja kader posyandu).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Independen dan Variabel Dependen di Wilayah Kerja Puskesmas X Kota Pekanbaru

N o	Variabel Uji	Frekuensi	Persentase
1	Kinerja Kader		
	a. Tidak Baik	38	57,6

b. Baik	28	42,4
Jumlah	66	100,0
2 Pengetahuan		
a. Kurang	38	57,6
b. Baik	28	42,4
Jumlah	66	100,0
3 Pendidikan		
a. Rendah	28	42,4
b. Tinggi	38	57,6
Jumlah	66	100,0
4 Peran Tenaga Kesehatan		
a. Tidak Ada	23	42,4
b. Ada	43	57,6
Jumlah	66	100,0
5 Dukungan Tokoh Masyarakat		
a. Negatif		
b. Positif	29	43,9
	37	56,1
Jumlah	66	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang merasa kinerja kader tidak baik berjumlah 38 orang (57,6%). Responden dengan pengetahuan kurang berjumlah 38 orang (57,6%), responden dengan pendidikan rendah berjumlah 28 orang (42,4%), responden dengan tidak ada peran tenaga kesehatan berjumlah 23 orang (34,8%) dan responden dengan negatif dukungan tokoh masyarakat berjumlah 29 orang (43,9%)

3. Analisa Bivariat

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader Posyandu. Hubungan pengetahuan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Hubungan Pengetahuan Kader Posyandu dengan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru

Kinerja Kader									
No	Pengetahuan	Tidak Baik		Baik		Total		P value	POR 95% CI
		n	%	n	%	N	%		
1	Tidak baik	26	68,4	12	31,6	38	100	0,068	2,889 (1,048- 7,963)
2	Baik	12	42,9	16	57,1	28	100		
	Jumlah	38	57,6	28	42,4	66	100		

Tabel di atas menunjukkan, dari 38 responden dengan pengetahuan tidak baik, diketahui 26 orang (68,4%) responden yang merasa kinerja kader tidak baik. Adapun dari 28 responden dengan pengetahuan baik, diketahui 12 orang (42,9%) responden yang merasa kinerja tidak baik. Hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\ value = 0,068 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader. Dari hasil analisis diperoleh $POR = 2,889 > 1$. Artinya responden dengan pengetahuan rendah berisiko 3 kali memiliki kinerja tidak baik dibandingkan responden dengan pengetahuan tinggi.

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu. Hubungan pendidikan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hubungan Pendidikan Kader Posyandu dengan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru

		Kinerja Kader							
No	Pendidikan	Tidak baik		Baik		Total		P value	POR 95% CI
		n	%	n	%	N	%		
1	Rendah	20	71,4	8	28,6	28	100	0,089	2,778 (984-7,844)
2	Tinggi	18	47,4	20	52,6	38	100		
	Jumlah	38	57,6	28	42,4	66	100		

Tabel diatas menunjukkan, dari 28 responden dengan pendidikan rendah, diketahui 20 orang (71,4%) responden yang merasa kinerja kader tidak baik. Adapun dari 38 responden dengan pendidikan tinggi, diketahui 18 orang (47,4%) yang merasa kinerja kader tidak baik. Hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\ value = 0,089 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader. Dari hasil analisis diperoleh $POR = 2,778 > 1$. Artinya responden dengan pendidikan rendah beresiko 3 kali memiliki kinerja tidak baik dibandingkan dengan responden dengan pendidikan tinggi.

Hubungan Peran Petugas Kesehatan dengan Kinerja Kader Posyandu. Hubungan peran tenaga kesehatan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hubungan Peran Tenaga Kesehatan Kader Posyandu dengan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru

Kinerja Kader									
No	Peran Tenaga Kesehatan							P value	POR 95% CI
		Tidak Baik		Baik		Total			
		n	%	n	%	N	%		
1	Tidak ada	18	78,3	5	21,7	23	100	0,026	4,140 (1,301-13,179)
2	Ada	20	46,5	23	53,5	43	100		
	Jumlah	38	57,6	28	42,4	66	100		

Tabel di atas menunjukkan, dari 23 responden dengan tidak ada peran tenaga kesehatan, diketahui 18 orang (78,3%) responden yang merasa kinerja kader tidak baik. Adapun dari 43 responden dengan ada peran tenaga kesehatan, diketahui 20 orang (46,5%) responden yang merasa kinerja tidak baik. Hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\ value = 0,026 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara peran tenaga kesehatan dengan kinerja kader. Dari hasil analisis diperoleh $POR = 4,140 > 1$. Artinya responden dengan tidak ada peran tenaga kesehatan berisiko 4 kali memiliki kinerja tidak baik dibandingkan responden dengan ada peran tenaga kesehatan.

Hubungan Dukungan Tokoh Masyarakat dengan Kinerja Kader Posyandu. Hubungan dukungan tokoh masyarakat dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hubungan Dukungan Tokoh Masyarakat dengan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru Tahun 2019

No	Dukungan Tokoh Masyarakat	Kinerja Kader						P value	POR 95% CI
		Tidak baik		Baik		Total			
		n	%	n	%	N	%		
1	Negatif	14	48,3	15	51,7	29	100	0,270	0,506 (0,187-1,365)
2	Positif	24	64,9	13	35,1	37	100		
	Jumlah	38	57,6	28	42,4	66	100		

Tabel di atas menunjukkan, dari 29 responden dengan negatif dukungan tokoh masyarakat, diketahui 14 orang (48,3%) responden yang merasa kinerja kader tidak baik. Adapun dari 37 responden dengan positif dukungan tokoh masyarakat, diketahui 24 orang (64,9%) responden yang merasa kinerja tidak baik. Hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\text{ value} = 0,270 > \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan tokoh masyarakat dengan kinerja kader. Dari hasil analisis diperoleh $POR = 0,506 < 1$. Artinya dukungan tokoh masyarakat bukan merupakan faktor risiko kinerja kader.

4. Pembahasan

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader Posyandu. Hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\text{ value} = 0,068 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah hasil dari tau, dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Sedangkan pengindraan terjadi melalui panca indra manusia yaitu indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Dan sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmodjo 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan partisipasi kader dalam kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala tahun 2016 dimana diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian ini peneliti berpendapat bahwa semakin baik pengetahuan kader maka semakin baik pula kinerja kader tersebut. Dimana peran kader dalam kegiatan posyandu masih kurang dapat dilihat seperti memberitahukan jadwal buka posyandu kepada masyarakat, masih ada kader yang belum bisa melakukan pencatatan hasil penimbangan pada KMS, kurangnya penyuluhan kepada ibu-ibu dan Melakukan kunjungan rumah untuk melakukan penyuluhan khususnya pada bumil, ibu yang mempunyai bayi/balita dan pasangan usia subur.

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu. Hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\text{ value} = 0,089 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader. Pendidikan merupakan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, dimana pendidikan ini berlangsung seumur hidup yang bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan-kemampuan individu, agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat (Triwiyanto, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya Afni (2015) dalam penelitian berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas Gunung Sahilan dimana diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,009 (< \alpha)$. Berdasarkan penelitian ini peneliti berpendapat bahwa

kinerja kader posyandu baik atau tidaknya sangat berhubungan dengan pendidikan karena semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin mudah menerima informasi yang diberikan dan semakin banyak wawasan yang dimilikinya. Sebagian kader posyandu yang ada di Puskesmas X memiliki pendidikan yang rendah oleh karena itu kinerja kader posyandunya masih kurang baik, walaupun pembinaan telah sering dilakukan.

Hubungan Peran Petugas Kesehatan dengan Kinerja Kader Posyandu. Berdasarkan hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\ value = 0,026 < \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ada hubungan antara peran tenaga kesehatan dengan kinerja kader. Peran petugas kesehatan adalah suatu kegiatan yang diharapkan dari seorang petugas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Setiadi, 2008). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan partisipasi kader dalam kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala tahun 2016 dimana di peroleh hasil $p\ value = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan penelitian ini peneliti berpendapat bahwa masih banyaknya kader yang belum mendapatkan pembinaan dari petugas kesehatan seperti tanda bahaya pada ibu hamil dan cara melakukan penyuluhan kepada masyarakat sehingga kader belum mampu untuk melakukan penyuluhan dan mengetahui bahaya pada ibu hamil, maka peran petugas kesehatan sangat dibutuhkan dalam hal ini supaya kader bisa menjadi lebih berpengalaman dan lebih aktif lagi dalam setiap kegiatan posyandu dan petugas kesehatan juga harus mengevaluasi kembali pekerjaan yang telah diberikan kepada kader karena baik atau tidak baiknya posyandu sangat berhubungan dengan peran petugas kesehatan semakin adanya peran petugas kesehatan maka akan semakin baik kinerja kader posyandunya.

Hubungan Dukungan Tokoh Masyarakat dengan Kinerja Kader Posyandu. Berdasarkan hasil uji statistic menggunakan *Chi square* diperoleh nilai $P\ value = 0,270 > \alpha 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada hubungan antara dukungan tokoh masyarakat dengan kinerja kader. Dukungan tokoh masyarakat kepada kader posyandu adalah sangat penting karena tokoh masyarakat tersebut merupakan tokoh masyarakat yang disegani dan sangat berpengaruh di wilayah tersebut. Dukungan dan motivasi semangat bagi kader posyandu dalam menjalankan tugasnya dalam kegiatan posyandu (Sucipto, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manullang, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas Langsung Kota Pekanbaru tahun 2015 dimana di peroleh nilai $P\ value = 0,129$, dimana $P\ value$ lebih besar dari $> \alpha 0,05$. Berdasarkan penelitian ini peneliti berpendapat bahwa dukungan tokoh masyarakat tidak mempengaruhi kinerja kader posyandu, hal ini dikarenakan dukungan tokoh masyarakat belum ikut berperan aktif dalam meningkatkan kinerja kader posyandu karena kurangnya kesadaran dari tokoh masyarakat akan pentingnya posyandu. hal ini dapat dilihat dari kurangnya memberikan dorongan motivasi yang dapat berupa pemberian-pemberian tugas yang selalu dimonitor dan supervisi. Diharapkan dengan adanya penelitian ini para kader lebih mendapatkan dukungan dari tokoh masyarakat yang salah satunya yaitu selalu mempertimbangkan kemampuan kader sebelum memberikan tugas dan apabila memberikan tugas kepada kader ada imbalan baik imbalan berbentuk material maupun hanya ucapan terimakasih.

D. Penutup

Terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru dengan hasil $P\ value = 0,068 < \alpha 0,05$. Terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru dengan hasil $P\ value = 0,089 < \alpha 0,05$. Terdapat hubungan antara peran petugas kesehatan dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru dengan hasil $P\ value = 0,026 < \alpha 0,05$. Tidak ada hubungan antara dukungan tokoh masyarakat dengan kinerja kader posyandu di Puskesmas X Kota Pekanbaru dengan hasil $P\ value = 0,270 > \alpha 0,05$.

Daftar Pustaka

- Afni. (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri*. Jurnal Kedokteran Vol 3 No. 1 hal 13-18.
- Cahyo, Ismawati S. (2010). *Posyandu dan Desa Siaga*. Jakarta: Nuha Medika.
- Caturiningsih, R., Mestuti, H., Kes, M. M., & Atik, N. U. R. S. R. I. (2010). Jurnal Kesehatan Dan Kebidanan (Journal Of Midwifery And Health) *Hubungan Pengetahuan Sikap Dan Motivasi Knowledge Relationship With Attitude And Motivation Cadre Presence In The Service*, 23–33.
- Depkes RI. (2009). *Kebijakan Revitalisasi Posyandu Melalui Pengembangan Desa Siaga*, Dirjen Binakesmas. Jakarta.
- Dewi, D. S. (2017). *Peran Komunikator Kader Posyandu Dalam Meningkatkan Status Gizi Balita Di Posyandu Nurikelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*. *Ejournal.Iikom.Fisip-Unmul.Ac.Id*, 5(1), 272–282.
- Harisman dan Nuryani, Dina Dwi. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Posyandu di Desa Mulang Maya Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Malahayati Lampung.
- Hartono, R. (2014). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Rawat Inap Tenayan Raya Kota Pekanbaru*. Tahun 2014. Skripsi : Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Kementrian kesehatan RI. (2016). *Pedoman Gizi Seimbang*. Kemenkes RI : <http://gizinet.org.id/PGS2016> (di akses pada tanggal 18 April 2019).
- Mangkunegara, A.A.A.P, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Manullang, (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Langsat Kota Pekanbaru Tahun 2015*. Skripsi: Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Mubarak, WI. (2012). *Promosi Kesehatan Sebuah Pengantar Belajar Mengajar dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoadmodjo, (2012). *Pendidikan dan Prilaku Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdiana, Hermiyanty.n(2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Partisipasi Kader dalam Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Donggala Kecamatan Banwa Kabupaten Donggala*. Jurnal Kedokteran vol 3 No.3.
- Nurmayani. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader di Wilayah Kerja Puskesmas Pante Bidadari Lhok Nibong Kecamatan Aceh Timur* dalam <Http://www.jurnalsimtakp.uui.ac.id..>
- Setiadi, (2008). *Konsep & Proses Keperawatan Keluarga*. Edisi; Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sucipto, E. (2009). *Berbagai Faktor yang Berhubungan dengan Praktik Kader Posyandu dalam Penimbangan Balita dan Cakupan D/S di Posyandu Wilayah Puskesmas Geyer II Kabupaten Grobogan*. Tesis. Program Pasca Sarjana Uniersitas Gadjah Mada.
- Suwarto, F. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Triwiyanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.