



**HUBUNGAN MOTIVASI DAN INSENTIF DENGAN KINERJA
KADER POSYANDU**

**RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND INCENTIVES WITH
POSYANDU CADRE PERFORMANCE**

Indah Komala Sari

STIKES SYEDZA SAINTIKA PADANG

(indah.kumalasari2@yahoo.com)

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Berdasarkan observasi peneliti kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada posyandu yang mengalami keterbatasan kader sehingga pelayanan tidak berjalan lancar. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu Nagari Aripan. Penelitian bersifat Analitik dengan desain penelitian *Cross Sectional Study*. Penelitian telah dilakukan di Nagari Aripan wilayah kerja Puskesmas Singkarak pada tanggal 07 s.d 15 Agustus 2017. Jumlah sampel penelitian adalah 30 responden dengan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data diperoleh dari data primer dengan wawancara menggunakan kuesioner dan diolah dengan komputerisasi. Analisa data univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square*. Hasil analisa univariat menunjukkan lebih dari separuh 60,0% responden memiliki kinerja rendah, 56,7% responden memiliki motivasi rendah, dan 53,3% responden puas dengan insentif yang diterima. Analisa bivariat terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader dengan *pvalue* $0,013 < 0,05$ dan terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja kader dengan *pvalue* $0,001 < 0,05$. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi puskesmas dalam melakukan pembinaan dan perencanaan pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja kader posyandu, agar tetap aktif dalam kegiatan posyandu, maka disarankan perlu dilakukan kegiatan pelatihan bagi kader posyandu, sehingga kegiatan posyandu dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Kinerja ;Motivasi; Insentif; Kader Posyandu

ABSTRACT

*Performance was an accomplished or accomplished achievement. Based on the observation of the researcher, the reality shows that there are posyandu that have limited cadres so that the service is not running smoothly. The purpose of this research is to determine whether there is a relationship of Motivation and Incentives with Posyandu Nagari Aripan's. The design of the research is Descriptive Analytic with Cross Sectional Study. The research conducted in Nagari Aripan, area of Puskesmas Singkarak on August 7th to 15th 2017. Sampling consist of 30 respondents with total sampling technique. Data collection was obtained from the primary data trough interviews using a questionnaire, processed by computerization. For the results of statistical analysis univariate and bivariate used the chi-square test. Univariate analysis prove that more than half 60,0% respondents had low performance, 56,7% respondents had low motivation, and 53,3% respondents were satisfied with the incentive. Bivariate analysis prove there is relationship between motivation and cadres performance with *pvalue* $0,013 < 0,05$ and there is relationship between incentives with cadre performance with *pvalue* $0,001 < 0,05$. This research is expected to give an advice for puskesmas in guidance and planning to improve the performance of posyandu cadres, increase the posyandu cadres to remain active in posyandu activities. It is suggested that training activities for posyandu's cadres are required, so that posyandu activities can do well.*

Keywords : Performance; Motivation; Incentives; Posyandu's Cadres



PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan mengemban misi untuk mendorong kemandirian masyarakat dalam hal hidup sehat melalui pemberdayaan masyarakat. Wujud nyata dari upaya pemberdayaan masyarakat adalah hadirnya berbagai bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) di setiap wilayah kerja Puskesmas. UKBM yang memiliki peranan nyata dan telah mampu berkembang di tengah masyarakat yaitu Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu). Posyandu merupakan wahana kesehatan bersumberdaya masyarakat yang memberikan layanan 5 kegiatan utama (KIA, KB, Gizi, Imunisasi dan p2 Diare) dilakukan dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat dengan bimbingan petugas Puskesmas, lintas sektor dan lembaga terkait lainnya (KemenKes RI, 2011). Segi kuantitas, perkembangan jumlah Posyandu sangat mengembirakan, karena di setiap desa ditemukan sekitar 3-4 Posyandu. Pada saat Posyandu dicanangkan tahun 1986, jumlah Posyandu tercatat sebanyak 25.000 Posyandu, dan pada tahun 2009, meningkat menjadi 266.827 Posyandu dengan rasio 3,55 Posyandu per desa/kelurahan. Namun bila ditinjau dari aspek kualitas, masih ditemukan banyak masalah, antara lain kelengkapan sarana dan ketrampilan kader yang belum memadai (KemenKes RI, 2011).

Berdasarkan data profil dinas kesehatan Propinsi Sumatera Barat tahun 2014 Jumlah Posyandu sebanyak 6.905 unit di 19 Kabupaten/Kota yang terdiri dari Posyandu Pratama 555 unit, Posyandu Madya 1.946 unit, Posyandu Purnama 3.180 unit, Posyandu Mandiri 1.224 unit. Sedangkan jumlah Posyandu di Kabupaten Solok adalah sebanyak 546 unit, Posyandu Pratama 210 unit, Posyandu Madya 53 unit, Posyandu Purnama 211 unit, dan Posyandu Mandiri sebanyak 72 unit.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu

program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi (Nursalam, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*), menurut (Gibson, 1997).

Upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan pelayanan cakupan posyandu dengan meningkatkan peran kader dalam setiap kegiatan posyandu melalui pembinaan oleh petugas. Peranan kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu. Tugas kader terdiri dari 3 (tiga) kelompok yaitu tugas persiapan sebelum hari H posyandu, kegiatan utama pada hari H posyandu dan kegiatan setelah hari H posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan akibatnya status gizi bayi atau balita (bawah lima tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita (Depkes RI, 2008).

Keberhasilan kader posyandu tidak lepas pula dari kerja keras kader yang dengan sukarela mengelola posyandu di wilayahnya masing-masing. Kondisi tersebut memperlihatkan peran penting dari kader posyandu sebagai garda terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat melalui Posyandu. Kurangnya kinerja kader juga dipengaruhi oleh motivasi baik dari dalam diri kader sendiri ataupun dari pihak luar seperti



dukungan yang positif dari berbagai pihak diantaranya kepala desa, tokoh masyarakat setempat maupun dari petugas kesehatan setempat (Depkes RI, 2004).

Menurut penelitian Doda R, (2014) meneliti Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, dan hasil penelitian didapatkan bahwa pengetahuan sebagian besar kurang yaitu (66,7%), motivasi sebagian besar baik yaitu (88,3%), pelatihan sebagian kurang yaitu (63,3%) dan insentif sebagian tidak ada yaitu (56,7%). Dari hasil penelitian bahwa ada hubungan pengetahuan, pelatihan dan insentif dengan kinerja kader posyandu. Sedangkan motivasi tidak berhubungan dengan kinerja kader posyandu.

Wilayah kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak terdapat 8 nagari dengan 55 Unit Posyandu terdiri dari 1 unit berstrata Pratama, 27 unit strata madya, 23 unit strata purnama dan 4 unit berstrata mandiri dengan jumlah kader sebanyak 269 orang. Di nagari Aripin terdapat 6 unit posyandu dengan 30 orang kader (Profil Puskesmas Singkarak 2016).

Studi pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap 6 posyandu yaitu posyandu Data Tampunik, Sawah Gadang, Data Bungo, Pintu Rayo, Damar, dan Talago Pipik yang ada di Nagari Aripin wilayah kerja Puskesmas Singkarak pada tanggal 10 Mei 2017 melalui observasi kader yang hadir sebanyak 25 orang, kebanyakan dalam melaksanakan posyandu sistem lima meja belum terlaksana dengan baik, dalam pelayanan tidak pakai urutan dari meja satu sampai meja lima, tetapi datang langsung ditimbang terus ambil PMT (makanan tambahan) langsung pulang. Kenyataan di lapangan juga menunjukkan masih ada posyandu yang mengalami keterbatasan kader, yaitu di posyandu data tampunik dan posyandu pintu rayo dan hanya sekitar 3-4 orang saja kader yang aktif dalam setiap kegiatan posyandu sehingga pelayanan tidak berjalan lancar.

Selain itu dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bidan desa dan

10 orang kader, 6 orang kader mengatakan bahwa kader sebagai relawan merasa jenuh dan tidak adanya penghargaan kepada kader yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja, dan 4 orang mengemukakan bahwa ada faktor lain yang menyebabkan kader kinerjanya kurang dalam kegiatan posyandu, yaitu karena lebih tertarik bekerja di sawah atau ladang yang memberikan keuntungan ekonomis sedangkan insentif yang didapat sebagai kader lebih kecil dan masih jauh dari memadai. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu Nagari Aripin di wilayah kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan Singkarak Tahun 2017.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian adalah *deskriptif analitik* desain *Cross sectional*, yaitu pengumpulan data pada setiap variabel independen (motivasi dan insentif kader Posyandu) maupun variabel dependen (kinerja kader posyandu) diteliti pada waktu yang bersamaan (Arikunto, 2010). di nagari Aripin wilayah kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak. pada bulan Agustus 2017. Populasi dalam penelitian ini seluruh kader posyandu nagari Aripin di wilayah kerja Puskesmas Singkarak yang berjumlah 30 orang dan terdistribusi di 6 posyandu yaitu posyandu Data Tampunik, Sawah Gadang, Data Bungo, Pintu Rayo, Damar, dan Talago Pipik. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dengan teknik sampel total sampling. Kriteria inklusi adalah kader posyandu yang masih aktif, bersedia diminta menjadi responden, dapat berkomunikasi dengan baik. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner melalui wawancara langsung dengan responden. Teknik Analisa Data adalah Analisa univariat dan analisa data bivariate adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau analisa yang dilakukan tiap variabel dari hasil penelitian (Notoatmodjo, 2010).



HASIL PENELITIAN

a. Kinerja Kader

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Kader Posyandu Di Nagari Aripan Di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak Tahun 2017

Kinerja Responden	<i>f</i>	%
Tinggi	12	40,0
Rendah	18	60,0
Total	30	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa lebih dari separuh(60,0%)responden memiliki kinerja yang rendah di posyandu

Nagari Aripan wilayah kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017.

b. Motivasi Kader

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kader Posyandu Di Nagari Aripan Di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak Tahun 2017

Motivasi Responden	<i>f</i>	%
Tinggi	13	43,3
Rendah	17	56,7
Total	30	100

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa lebih dari separuh(56,7%)responden memiliki motivasi yang rendah di

posyandu Nagari Aripan wilayah kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017.

c. Insentif Kader

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Insentif Kader Posyandu Di Nagari Aripan Di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak Tahun 2017

Insentif Responden	<i>f</i>	%
Puas	16	53,3
Tidak Puas	14	46,7
Total	30	100



Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa lebih dari separuh (53,3%) responden puas dengan insentif yang diterima kader

posyandu Nagari Aripan wilayah kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017

d. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 4.4

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu Di Nagari Aripan Di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak Tahun 2017

Motivasi	Kinerja Kader				Total		P Value
	Rendah		Tinggi		F	%	
	f	%	f	%			
Tinggi	4	30,8	9	69,2	13	100	0,013
Rendah	14	82,4	3	17,6	17	100	
Total	18	60,0	12	40,0	30	100	

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa kader yang memiliki kinerja rendah lebih banyak ditemukan pada responden yang memiliki motivasi rendah yaitu 14 orang (82,4%) dibanding dengan responden yang memiliki motivasi tinggi yaitu 4 orang

(30,8%). Hasil uji *chi-Square* diperoleh *p-value* 0,013 ($< 0,05$) berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu Nagari Aripan di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017.

e. Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 4.5

Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu Di Nagari Aripan Di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Kecamatan X Koto Singkarak Tahun 2017

Insentif	Kinerja Kader				Total		P Value
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			
Puas	5	31,3	11	68,3	16	100	0,001
Tidak Puas	13	92,9	1	7,1	14	100	
Total	18	60,0	12	40,0	30	100	

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang memiliki kinerja rendah lebih banyak ditemukan pada responden yang tidak puas dengan insentif yang diterima yaitu 13 orang (92,9%) dibanding dengan responden yang puas dengan insentif yaitu

5 orang (31,3%). Hasil uji *chi-Square* diperoleh *p-value* 0,001 ($< 0,05$) berarti terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja kader posyandu Nagari Aripan di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017.

PEMBAHASAN



a. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa kader yang memiliki kinerja rendah lebih banyak ditemukan pada responden yang memiliki motivasi rendah yaitu 14 orang (82,4%) dibanding dengan responden yang memiliki motivasi tinggi yaitu 4 orang (30,8%). Hasil uji *chi-Square* diperoleh *p-value* 0,013 ($< 0,05$) berarti terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu Nagari Aripian di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017.

Dari hasil penelitian terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mursalin (2009) tentang determinan kinerja kader posyandu dalam menuju revitalisasi posyandu di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang yang menyatakan bahwa motivasi kader memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kader (*p-value* 0,015). Dalam penelitian ini terungkap bahwa motivasi kader akan memberikan dampak pada kemauan kader dalam melaksanakan posyandu.

Menurut Mathis & Jackson 2001, Jones (2002) Melalui kinerja, individu dalam hal ini petugas Posyandu, diharapkan dapat menunjukkan profesionalisme secara nyata dengan kemampuan pribadi yang mereka miliki, motivasi dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi, kemampuan manajer, kesenjangan proses, masalah lingkungan dan situasi pribadi dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang berdampak pada organisasi tempat kerja

yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Sejalan juga dengan pendapat Robbin (1996) Motivasi adalah kesediaan dalam diri seseorang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Orang yang memiliki motivasi kerja yang baik tidak akan berbuat atau bekerja semaunya, akan tetapi dia akan berbuat dan bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, bahwa rendahnya motivasi kerja kader cenderung diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja kader. Motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Penampilan kerja yang tinggi atau memuaskan adalah akibat dari motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, motivasi kerja seadanya akan menghasilkan kinerja seadanya pula atau sekedar menunaikan tugas.

Menurut asumsi peneliti kinerja kader rendah lebih banyak pada responden yang memiliki motivasi rendah 14(82,4%), hal ini disebabkan karena sebagian kader tidak pernah mempersiapkan peralatan terlebih dahulu sebelum hari buka posyandu dan lebih dari separuh kader memiliki masa kerja yang >5 tahun sehingga kader jenuh dengan kegiatan posyandu, sedangkan kinerja rendah pada responden yang memiliki motivasi tinggi 4(30,4%) responden, hal ini disebabkan karena menjadi kader hanya untuk mengisi adanya waktu senggang dirumah. Pada kinerja tinggi lebih banyak pada responden yang memiliki motivasi tinggi 9(69,2%), hal ini disebabkan karena sebagian kader selalu menjalankan tugas secara suka rela dan ikhlas serta selalu memperhatikan kenyamanan dan



kebersihan ruangan posyandu, sedangkan kinerja tinggi dengan motivasi rendah 3(17,6%) hal ini disebabkan karena kadang-kadang kader tidak melaksanakan tugas setelah mendapat arahan. Kurangnya motivasi para kader posya dimana ketika motivasi berkurang kader akan mengalami penurunan kinerja atau bahkan hilang sama sekali akan mempengaruhi cakupan pelaksanaan program posyandu. Pemberian motivasi yang cukup kepada kader posyandu akan mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang dibebankan kepada kader.

b. Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang memiliki kinerja rendah lebih banyak ditemukan pada responden yang tidak puas dengan insentif yang diterima yaitu 13 orang (92,9%) dibanding dengan responden yang puas dengan insentif yaitu 5 orang (31,3%). Hasil uji *chi-Square* diperoleh *p-value* 0,001 (<0,05) berarti terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja kader posyandu Nagari Arian di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017.

Terdapat Hubungan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Keswara (2014) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara insentif (*p value* 0,000) dengan Kinerja Kader Posyandu. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi insentif yang diterima oleh kader dan pernah tidaknya kader mengikuti pelatihan memberikan

pengaruh dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

Menurut Gibson (1997) salah satu pengaruh yang paling kuat atas prestasi seseorang didalam melakukan suatu kegiatan adalah adanya insentif. Selain itu insentif ataupun penghargaan dapat pula dijadikan sebagai daya tarik didalam merekrut anggota sebuah organisasi. Karena dengan adanya perhatian tersebut menarahkan kepada rasa tanggung jawab, memiliki, otonomi dan keberanian didalam mempertahankan prestasi yang telah dicapai.

Menurut asumsi peneliti kinerja kader rendah lebih banyak pada responden yang tidak puas dengan insentif yang diterima yaitu 13(92,9%), hal ini disebabkan karena sebagian kader tidak puas dengan insentif yang diterima setiap 3-6 bulan sekali dan rendahnya uang transport yang diberikan, sedangkan kinerja rendah pada responden yang puas dengan insentif diterima yaitu 1(7,1%), hal ini disebabkan karena pendidikan yang rendah dan hanya bekerja sebagai ibu rumah tangga . Pada kinerja tinggi lebih banyak pada responden yang puas dengan insentif yang terima yaitu 11 (68,7%), hal ini disebabkan karena insentif yang di terima sama dengan insentif yang diberikan kepada kader lain , sedangkan kinerja tinggi pada responden yang tidak puas dengan insentif diterima yaitu 5(31,3%), Hal ini disebabkan karena sebagian kader memahami peran dan tugas sebagai kader yang bersifat sukarela. Semakin tinggi insentif yang diterima oleh kader akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja kader posyandu. Dalam upaya mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja kader sebaiknya dipertimbangkan pemberian insentif yang lebih layak. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa kader yang menerima insentif cukup lebih baik kinerjanya dibanding dengan yang kurang menerima insentif



KESIMPULAN

Lebih dari separuh yaitu sebanyak 18 (60,0 %) responden memiliki kinerja rendah di posyandu Nagari Aripan di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017. Lebih dari separuh yaitu sebanyak 17 (56,7 %) responden memiliki motivasi rendah di posyandu Nagari Aripan di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017. Lebih dari separuh yaitu sebanyak 16 (53,3 %) responden Puas dengan insentif yang diterima di posyandu Nagari Aripan di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017 Ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan intensif dengan kinerja kader posyandu di nagari aripan wilayah kerja puskesmas singkarak tahun 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Hasan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, PN Balai Pustaka
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi 2010)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Andira. 2012. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Kegiatan Posyandu Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba Tahun 2012*. Diakses tanggal 17 April 2017 dari <http://respository.unhas.ac.id>
- Aprilia,Y.2008. *Analisis Faktor Yang Berhubungan Denganpartisipasi Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Jagonalah II Kabupaten Klaten*. Diakses Tanggal 16 Mei 2017 dari <http://www.bidan.kita.com>
- Budiarto.2002. *BiostatistikUntuk Kedokteran Dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta. EGC.
- Casio.P.W. 2003, *Health Transition Center, Cambrella*
- Departemen Kesehatan RI. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan Ri No.128/MENKES/PER/II/2004 tentang Puskesmas*. Jakarta. Kemenkes RI.
- Departemen Kesehatan RI___. 2005. *Pembangunan Nasional Dalam Bidang Kesehatan*. Jakarta : Kemenkes RI
- Departemen Kesehatan RI. 2006. *Buku PedomanUmumPengelolaan Posyandu*. Jakarta. Kemenkes RI.
- Dinas Kesehatan Prov Sumbar. 2014. *Profil Kesehatan Sumbar 2014*
- _Dinas Kesehatan Kab Solok. 2016. *Profil Kesehatan Kabupaten Solok 2016*
- Doda ,R. 2014. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo*. Di akses tanggal 20 Mei 2017dari eprints.ung.ac.id/12170/
- Gibson,T., Jhonson. V.,Lerk, Mc.Land, 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I Edisi Kedua. Jakarta Penerbit Erlangga.
- George, J.M., and Gareth R.Jones. (2002). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan.2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara.
- Hidayat, Aziz Alimun. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan Teknik*



- Analisis Data*. Jakarta. Penerbit Salemba Medika.
- Hartono. 2011. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader di Kecamatan Way Bungur Kabupaten Lampung Timur Tahun .* Diakses tanggal 12 Agustus 2017 dari [JWEM\(Jurnal Wira Ekonomi Mikro Skill\).2\(1\)](#)
- Ismawati. 2010. *Posyandu dan Desa Siaga*. Yogyakarta. Nuha Medika
- Isaura, V. 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2011*. Diakses tanggal 27 Agustus 2017. Skripsi FK Universitas Andalas, <http://www.repository.unand.ac.id>. 2012.
- Kane. 1993. *Rantai Penyebab Kematian Ibu*. Gramedia, Jakarta
- Karwati.2011. *Pengertian+Posyandu+Karwati%2cdkk52c2al*. Diakses pada tanggal 17 Juli 2012 dari [hppt://www.google.com/search?q=](http://www.google.com/search?q=)
- Kementerian Kesehatan RI. 2011. *Buku Panduan Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi*. Jakarta. Kemenkes RI.
- Kostesa, M,. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Air Dingin Kec. Koto Tangan Kota Padang*. Diakses tanggal 16 Mei 2017 dari <http://Juornal.mercubaktijaya.ac.id>
- Kristiani, H. 2007, Tesis: *Hubungan Faktor Individu dengan Kinerja Petugas Vaksinasi di Kabupaten Aceh Timur*. Gadjah Mada Press.
- Nilawati. 2008. *Pengaruh Karakteristik Kader Dan Strategi Revitalisasi Posyandu terhadap Keaktifan Kader Di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara.
- Notoadmodjo, S. 2005. *Promosi Kesehatan Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. 2010. *Ilmu Prilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nurmayani.2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja kader Di Wilayah Kerja Puskesmas Pante Bidari Lhok Nibong Kecamatan Aceh Timur*. Diakses tanggal 4 Mei 2017 dari [hppt://www.jurnal simtakp.uui.ac.id](http://www.jurnal.simtakp.uui.ac.id)
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (Edisi 4)*. Penerbit Salemba Medika.
- Nurlizawati. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Penuh Kecamatan Sungai Penuh*. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Stikes Syedza Saintika Padang.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.



- McCloy.1994. *Performance Appraisal*, New Jersey.
- Mukrimah,H. 2014. *Faktor-Faktor Pendorong Kinerja Kader Dalam Peningkatan Kesehatan Ibu Dan Anak Di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Camba Kab. Maros*. Diakses tanggal 30 Mei 2017 dari <http://ejurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jik/article/view/148>.
- Mubarak . 2009. *Ilmu Keperawatan Komunitas Pengantar Dan Teori(Buku 1)*. Jakarta. Penerbit Salemba Medika.
- Murlis, A. 2006. *Manajemen Reward*. Jakarta. Gramedia.
- Mursalin,V. 2009. *Determinan Kinerja Kader Posyandu Dalam Menuju Revitalisasi Posyandu Di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang*. Diakses 06 Mei 2017 dari respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19563/1/
- Robins. 1996. *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Prenhallindo.
- Simanjuntak, M. 2014. *Karakteristik Sosial Demografi Dan Faktor Pendorong Peningkatan Kinerja Kader Posyandu*. Diakses tanggal 30 Mei 2017 dari [JWEM\(Jurnal Wira Ekonomi Mikro Skill\).2\(1\)](#)
- Siagian,S.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Soeroso,S.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sondang,S.2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Steers, MR. 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*, Jakarta. Erlangga
- Stoner,Freeman.1995. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta.GrahaIlmu.
- Uno.2011.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta.Penerbit Bumi Aksara
- UPT Puskesmas Singkarak.2016. *Profil Puskesmas Singkarak 2016*.
- Widagdo.2006. *Pemanfaatan Buku KIA Oleh Posyandu:Studi Pada Kader Posyandu di Wilayah Kerja KedungademKabupaten Bojonegoro*. Di Akses tanggal 30 Mei 2017. [Jurnal Kesehatan Vol. 3 No. 1](#).