

Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Kader Posyandu

Elisya Handayani Sodikin

Program Studi Sarjana Kebidanan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi

How to cite (APA)

Sodikin, E. H. (2025). Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Kader Posyandu. *Journal of Midwifery Care*, 5(2), 300–307.

<https://doi.org/10.34305/jmc.v5i02.1600>

History

Received: 14 April 2025

Accepted: 21 Mei 2025

Published: 16 Juni 2025

Corresponding Author

Elisya Handayani Sodikin, Program Studi Sarjana Kebidanan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi; elisyahandayanis@dosen.stikesmi.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang: Keberhasilan posyandu dalam menjalankan tugasnya bergantung penuh terhadap kinerja kader, karena mereka berperan sebagai penggerak utama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik dengan kinerja kader posyandu.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah kader posyandu di Desa Kadudampit Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan persentase dan analisis bivariat menggunakan *Chi-Square Test*.

Hasil Hasil penelitian dengan hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan terdapat hubungan usia ($p = 0,022$), pendidikan ($p = 0,047$), status pekerjaan ($p = 0,019$), status pernikahan ($p = 0,000$), dan lama menjadi kader ($p = 0,028$) terhadap kinerja kader posyandu.

Kesimpulan: Terdapat hubungan usia, pendidikan status pekerjaan, status pernikahan, dan lama menjadi kader terhadap kinerja kader posyandu.

Kata Kunci : Kinerja, kader, karakteristik, posyandu, usia

ABSTRACT

Background: The success of the posyandu in carrying out its duties depends entirely on the performance of the cadres, as they act as the main driving force. cadres, because they act as the main driver. Objectives of this study was to determine the relationship between characteristics with performance of posyandu cadres.

Method: The type of research used was correlational with a cross sectional approach. The population in this study were posyandu cadres in Kadudampit Village, Working Area of UPTD Puskesmas Kadudampit, Sukabumi Regency with a sample size of 55 people. The sampling technique used total sampling where all members of the population were sampled. The data collection method used was a questionnaire. Univariate analysis using frequency distribution and percentage and bivariate analysis using Chi-Square Test.

Result: The results of the study with the results of the Chi-Square statistical test showed that there was a relationship between age ($p = 0.022$), education ($p = 0.047$), employment status ($p = 0.019$), marital status ($p = 0.000$), and length of time as a cadre ($p = 0.028$) to the performance of posyandu cadres.

Conclusion: There is a relationship between age, education, employment status, marital status, and length of time as a cadre on the performance of posyandu cadres.

Keyword : Cadre performance, characteristics, posyandu

Pendahuluan

Pembangunan kesehatan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional dalam mendukung visi dan misi presiden, terutama dalam mewujudkan Nawa Cita kelima yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup manusia. Upaya peningkatan kesehatan masyarakat dan individu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan, meliputi tindakan promotif, preventif, kuratif, serta rehabilitatif (Hariani & Ramlah, 2017). Salah satu elemen penting dalam pembangunan kesehatan adalah Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), yang berperan langsung dalam mengatasi berbagai masalah kesehatan masyarakat serta menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar, terutama bagi ibu dan anak (Heryanto, 2021; Novianti et al., 2021).

Tahun 2021 tercatat sebanyak 296.777 Posyandu, dengan Strata Pratama 40.120 Posyandu, Strata Madya 80.960 Posyandu, Strata Purnama 121.517 Posyandu, dan Strata Mandiri 54.180 Posyandu dengan jumlah kader di Indonesia sebanyak 569.477 kader (RI, 2021) Posyandu adalah salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM) yang dijalankan oleh dan untuk masyarakat (Juwita, 2020). Berdasarkan perannya, Posyandu diharapkan dapat melaksanakan lima program utama, yaitu kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, peningkatan gizi, imunisasi, serta pencegahan dan penanganan diare (Herinawati et al., 2020). Kualitas posyandu perlu ditingkatkan sehingga mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, maka peningkatan kualitas layanan kader posyandu menjadi tonggak penting yang harus diperhatikan (Ridharahman et al., 2021).

Kader Posyandu pada umumnya adalah relawan yang berasal dari masyarakat yang dipandang memiliki kemampuan lebih dibandingkan anggota masyarakat lainnya. Menurut Depkes RI, kader memiliki peran besar dalam menjalankan Posyandu, mulai dari merintis, menghubungkan dengan

lembaga pendukung, merencanakan dan melaksanakan kegiatan, hingga membina serta memberikan penyuluhan untuk mendorong partisipasi masyarakat (Wulansari, 2021). Jika kader tidak bekerja dengan baik, mereka tidak dapat menjalankan peran dalam mengelola Posyandu, termasuk persiapan, pelaksanaan, dan tindak lanjut setiap bulan. Akibatnya, banyak Posyandu yang ada tetapi tidak berfungsi sebagaimana mestinya (Manoppo & Rumambi, 2022).

Kinerja kader Posyandu adalah hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode (Darmiyanti & Adiputri, 2020). Keberhasilan Posyandu bergantung pada kinerja kader, karena mereka berperan sebagai penggerak utama. Kurangnya pembinaan, minimnya informasi, serta kurangnya koordinasi dengan petugas dapat menghambat pemahaman dan pelaksanaan tugas kader dalam kegiatan Posyandu (Raviola & Widodo, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu adalah usia. Seiring bertambahnya usia, individu cenderung memperoleh lebih banyak pengalaman dan keterampilan, yang mendukung peningkatan kinerja mereka. Hal ini juga berdampak pada produktivitas kerja, di mana kader yang lebih berpengalaman biasanya mampu bekerja lebih efisien dan efektif (Susilowati & Budiwinarto, 2021).

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendidikan yang tinggi memberikan suatu kemampuan khusus pada suatu individu. Semakin tinggi pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja artinya semakin tinggi pendidikan suatu individu semakin tinggi kapabilitas pengetahuan dan sikap sehingga motivasi dalam bekerja meningkat dan mempengaruhi kinerja (Yasa & Mayasari, 2022). Selain itu, status pekerjaan turut berkontribusi mempengaruhi kinerja kader dalam melakukan pelayanan posyandu. Kader yang merasa puas dengan

pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, yang dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Sikap positif ini berkontribusi pada peningkatan kinerja kader dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, kader dengan pekerja tetap dapat menimbulkan stress sehingga mempengaruhi kinerja dalam melakukan pelayanan posyandu (Wardoyo Putro & Nanda, 2021).

Status pernikahan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam melakukan pelayanan di posyandu. Individu yang telah menikah cenderung menunjukkan peningkatan kinerja karena memiliki pemikiran yang lebih dewasa dan bijaksana. Pernikahan mendorong timbulnya rasa tanggung jawab yang lebih besar, sehingga pekerjaan tetap dianggap lebih bermakna dan bernilai. Sebagian besar pekerja yang loyal dan memiliki kinerja baik biasanya merupakan mereka yang telah menikah (Gunawan & Ayubi, 2023).

Lama masa kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Semakin lama seorang perawat bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang dimilikinya dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar atau prosedur yang berlaku. Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dalam suatu organisasi dan tingkat kinerja karyawan. Efek lama kerja seorang kader adalah konsisten pada hasil kerjanya yang dapat dijadikan modal utama seseorang dalam mencapai menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Kartikawati, 2021).

Desa Kadudampit, yang terletak di Kecamatan Kadudampit, Kabupaten Sukabumi, memiliki peran dalam

penyelenggaraan Posyandu sebagai lembaga pelayanan kesehatan di tingkat desa dan kelurahan. Desa ini bekerja sama dengan Puskesmas Kadudampit untuk menyediakan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat. Pelaksanaan Posyandu di Desa Kadudampit terus berjalan dengan berbagai upaya peningkatan keterampilan kader melalui pendampingan dan pelatihan dari Puskesmas. Namun, kinerja kader Posyandu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis bagaimana karakteristik responden kader berhubungan dengan kinerja dalam melakukan pelayanan posyandu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik kader dengan kinerja kader posyandu di Desa Sukamanis Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Agustus 2023 sampai Februari 2024. Populasi pada penelitian ini adalah kader posyandu di Desa Kadudampit Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Instrumen penelitian sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dimana semua instrumen valid ($p < 0,05$) dan reliabel ($> 0,60$). Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan persentase dan analisis bivariat menggunakan *Chi-Square Test*.

Hasil

Tabel 1. Analisis univariat

Variabel	F	%
Usia (Tahun)		
< 40	33	63,8
≥ 40	22	36,2

Pendidikan		
SD-SMP	14	25,5
SMA-PT	41	74,5
Status Pekerjaan		
Tidak Bekerja	27	49,1
Bekerja	28	50,9
Status Pernikahan		
Tidak Menikah	21	38,2
Menikah	34	61,8
Lama Jadi Kader (Tahun)		
< 7	25	45,5
≥ 7	30	54,5
Kinerja Kader		
Kurang Baik	20	36,4
Baik	35	63,3

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berusia < 40 tahun sebanyak 33 responden (63,8%), berpendidikan SMA-PT sebanyak 41 responden (74,5%), status pekerjaan bekerja sebanyak 28 responden

(50,9%), status pernikahan menikah sebanyak 34 responden (61,8%), lama menjadi kader ≥ 7 tahun sebanyak 30 responden (54,5%), dan kinerja kader baik sebanyak 35 orang (63,3%).

Tabel 2. Hasil analisis bivariat

Variabel	Kategori	Kinerja Kader				Jumlah		P Value
		Kurang Baik		Baik				
		n	%	n	%	n	%	
Usia	< 40	8	24,2	25	75,8	33	100	0,022
	≥ 40	12	54,5	10	45,5	22	100	
Pendidikan	SD-SMP	2	14,3	12	85,7	14	100	0,047
	SMA-PT	18	43,9	23	56,1	41	100	
Status Pekerjaan	Tidak Bekerja	14	51,9	13	48,1	27	100	0,019
	Bekerja	6	21,4	22	78,6	28	100	
Status Pernikahan	Tidak Menikah	14	66,7	7	33,3	21	100	0,000
	Menikah	6	17,6	28	82,4	34	100	
Lama Kader	< 7	13	52,0	12	48,0	25	100	0,028
	≥ 7	7	23,3	23	76,7	30	100	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh p-value <0,05 yang berarti usia, pendidikan, status pekerjaan, status pernikahan, dan lama menjadi kader memiliki hubungan terhadap kinerja kader posyandu.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan usia dengan kinerja kader posyandu (p-value = 0,022). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Jamaludin et al., 2024) menunjukkan bahwa sebagian besar individu

berusia muda cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Usia yang lebih dewasa cenderung memiliki lebih banyak pengetahuan dan pengalaman dibandingkan dengan usia yang lebih muda (Saptanty et al., 2022).

Usia berperan penting dalam menentukan keberhasilan dalam menjalankan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Secara umum, pekerja yang lebih tua cenderung memiliki keterbatasan fisik dan tenaga yang lebih lemah, sedangkan pekerja yang lebih muda

umumnya memiliki kekuatan fisik yang lebih besar (Joyo et al., 2021). Namun, tantangan seperti kurangnya pengalaman dan keterbatasan waktu perlu diatasi melalui pelatihan yang berkelanjutan dan dukungan dari berbagai pihak (Musmiller, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan pendidikan dengan kinerja kader posyandu (p -value = 0,047). Sejalan dengan penelitian (Killista et al., 2021), diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Pendidikan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap lingkungan secara luas, serta pengembangan keterampilan, pemikiran, karakter, dan aspek lainnya guna meningkatkan kinerja (Handayani Sodikin, 2023).

Pendidikan adalah suatu proses atau usaha yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian seseorang, baik melalui jalur formal maupun nonformal, yang berlangsung sepanjang hayat (Azizah et al., 2021). Pendidikan yang tinggi secara tidak langsung memungkinkan transfer pengetahuan dari satu individu ke individu lain melalui proses yang sistematis dan terstruktur. Proses ini berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama dan berkontribusi pada perubahan sikap serta perilaku seseorang atau kelompok dalam upaya membentuk kedewasaan manusia melalui pengajaran dan pelatihan (Hidayati, 2021).

Hasil penelitian memperlihatkan terdapat hubungan status pekerjaan dengan kinerja kader posyandu. Penelitian ini sejalan dengan (Santoso et al., 2022) bahwa pekerjaan berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja. Hal ini dapat terjadi karena pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman individu dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian seseorang akan

mendukung kelancaran aktivitas operasional tanpa hambatan. Hal ini terjadi karena individu tersebut telah memahami tugasnya dengan baik, mampu mengelola sumber daya secara efisien serta cepat beradaptasi terhadap perubahan demi meningkatkan keterampilan ataupun kemampuannya (Santoso et al., 2022).

Namun menurut (Rifaiza et al., 2024), pekerjaan lain di luar peran sebagai kader kesehatan dapat memengaruhi keterlibatan mereka sebagai kader. Kesibukan dalam mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan keterbatasan waktu bagi kader untuk berpartisipasi secara aktif. Akibatnya, kader tidak dapat memanfaatkan kinerja sebagai kader karena terfokus pada pekerjaan utamanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dongoran, 2022) yang menyatakan terdapat hubungan antara status pernikahan dengan kinerja kader.

Status pernikahan dapat mempengaruhi kinerja kader dalam berbagai aspek, terutama dalam manajemen waktu dan tanggung jawab. Kader yang sudah menikah biasanya harus membagi perhatian antara tugas organisasi dan keluarga, yang bisa mengurangi fleksibilitas mereka dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kader lajang cenderung lebih leluasa dalam menyesuaikan jadwal dan mobilitas kerja. Namun, pernikahan yang harmonis juga dapat memberikan dukungan emosional yang positif, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi. Situasi ini tidak berlaku mutlak karena ada berbagai faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi (Sulistiyanto et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan pendidikan dengan kinerja kader posyandu (p -value = 0,028). Lama kerja kader berhubungan dengan kinerja kader posyandu, dengan semakin lamanya kerja maka semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya (Isnaeni & Hastuty, 2023). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat

seseorang memiliki pengalaman yang jauh lebih baik di bandingkan dengan seseorang yang memiliki masa jabatan yang sebentar. Pengalaman kader memberikan dampak positif dalam melakukan kegiatan Posyandu.

Pemahaman terhadap budaya organisasi, struktur, dan strategi yang diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan selama pelaksanaan kegiatan posyandu memberikan kontribusi terhadap kinerja kader (Raniwati et al., 2022). Lama kerja menjadi kader menumbuhkan komitmen yang tinggi dalam bekerja, merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja kader seiring dengan waktu. (Nasution et al., 2023) mengemukakan bahwa lamanya seseorang menjadi kader berpengaruh terhadap kinerjanya, sebab semakin lama masa jabatan seorang kader, semakin meningkat pula kemampuan dan keterampilannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan terdapat hubungan usia, pendidikan, status pekerjaan, status pernikahan, dan lama menjadi kader terhadap kinerja kader posyandu.

Saran

Kader posyandu dan petugas kesehatan diharapkan dapat lebih aktif berpartisipasi dalam meningkatkan peran serta mereka guna mendukung keberhasilan program posyandu.

Daftar Pustaka

- Azizah, D. N., Badriah, D. L., & Setiati, N. W. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengetahuan kader posyandu tentang golden period pada anak batita di posyandu desa garajati kecamatan ciwaru 2021. *Journal of Midwifery Care*, 2(01), 24–33. <https://doi.org/10.34305/jmc.v2i01.352>
- Banowati, L. (2020). Hubungan karakteristik

kader dengan kehadiran dalam pengelolaan posyandu (correlation of cadre characteristics and attendance in posyandu management). *Artikel Ilmiah*, 1179–1189.

- Darmiyanti, N. M. D., & Adiputri, N. W. A. (2020). Efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja kader posyandu. *Jurnal Kebidanan*, 9(2), 95. <https://doi.org/10.26714/jk.9.2.2020.95-102>
- Dongoran, N. M. E. (2022). *Faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader dalam pemberian informasi imunisasi dasar di wilayah kerja puskesmas sipiongot kabupaten padang lawas utara tahun 2021*. Universitas Aufa Royhan Di Kota Padangsidempuan.
- Gunawan, E., & Ayubi, D. (2023). Literature review: determinan kinerja kader kesehatan. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 18. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v9i1.3991>
- Handayani Sodikin, E. (2023). Hubungan peran petugas kesehatan dengan kinerja kader posyandu di desa sukamanis wilayah kerja updt puskesmas kadudampit kabupaten sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(2), 39–46. <https://doi.org/10.62094/jhs.v12i2.107>
- Hariani, & Ramlah. (2017). Hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di kecamatan bulo kabupaten polewali mandar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 120–132. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v3i2.289>
- Herinawati, Heryani, N., & Diniyati, D. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu di puskesmas simpang kawat kota jambi tahun 2017. *Jurnal Ilmiah PANNMED (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwifery, Environment, Dentist)*, 15(2), 296–302. <https://doi.org/10.36911/pannmed.v1>

- 5i2.669
- Heryanto, M. L. (2021). Kunjungan antenatal care dengan kejadian stunting pada anak usia 24-36 bulan. *Jurnal Ilmiah PANNMED (Pharmacist, Analyst, Nurse, Nutrition, Midwifery, Environment, Dentist)*, 16(1), 1–8. <https://doi.org/10.36911/pannmed.v16i1.1043>
- Hidayati, U. (2021). Hubungan antara pendidikan dan masa kerja dengan keterampilan kader posyandu dalam menimbang balita menggunakan dacin di kabupaten purworejo. *Jurnal Komunikasi Kesehatan, XII*(1), 51–56.
- Isnaeni, L. M. A., & Hastuty, M. (2023). Hubungan lama kerja dan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja upt puskesmas sungai pakning bengkalis tahun 2023. *Sehat: Jurnal Kesehatan Terpadu*, 2(3), 310–320.
- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produksi tenaga kerja di pt. galva kami industry. *Sosio E-Kons*, 16(2), 147. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i2.22285>
- Joyo, S. W. P., Widakdo, D., Holik, A., & Nur Iska, L. (2021). Efek usia dan tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian. *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), 52–59. <https://doi.org/10.25015/17202131614>
- Juwita, D. R. (2020). Makna posyandu sebagai sarana pembelajaran non formal di masa pandemic covid 19. *Jurnal Meretas*, 7(1), 1–15.
- Kartika, D. Y., Nuraini, & Asriwati. (2024). *Analisis faktor yang memengaruhi kinerja kader posyandu di wilayah kerja updt puskesmas sidodadi kecamatan kota kisaran barat*. 3(3), 11–17. <https://doi.org/10.51849/j-bikes.v>
- Killista, D. Y., Yaniarti, S., & Eliana, E. (2021). Kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas lingkaran barat. *Jurnal Penelitian Terapan Kesehatan*, 7(1), 77–83. <https://doi.org/10.33088/jptk.v7i1.129>
- Manoppo, I. J., & Rumambi, A. A. (2022). Hubungan motivasi dengan kinerja kader balita di wilayah kerja puskesmas kema. *Klabat Journal Of Nursing*, 4(1), 15–21.
- Musmiller, 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.
- Nasution, I. M., Hadi, A. J., & Ahmad, H. (2023). Faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader dalam pencegahan stunting di wilayah kerja puskesmas pargarutan kabupaten tapanuli selatan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(4), 744–752. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i4.3445>
- Novianti, R., Purnaweni, H., & Subowo, A. (2021). Peran posyandu untuk menangani stunting di desa medini kecamatan undaan kabupaten kudus. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 10(3), 1–10.
- Raniwati, L., Ernawati, Sari, N. I., Sari, D. E. A., & Astuti, H. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja puskesmas anak air kota padang. *Jurnal Indonesia Kebidanan*, 6, 106–117.
- Raviola, & Widodo, M. D. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja posyandu di wilayah kerja puskesmas X. *Ensiklopedia of Journal*, 5(2), 140–147.
- RI, K. (2021). Profil Kesehatan Indonesia 2020. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Ridharahman, V. C., Handayani, E., & Dhewi, S. (2021). Hubungan tingkat pengetahuan, sikap dan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas munda tahun

2021. 1–11.

- Rifaiza, Manan, M. A., & Wardiati. (2024). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu lansia di wilayah kerja puskesmas padang tiji kabupaten pidie factors*. 7(5), 994–1002.
- Santoso, S., Minanda, R., Swastantomo, R., Kusnadi, K., & Syarifah, L. (2022). Hubungan karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja operasional. *Sketsa Bisnis*, 9(1), 34–52. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3139>
- Saptanty, D., Anwari, A. Z., Norfai, N., & Irianty, H. (2022). Hubungan usia dan masa kerja dengan kelengkapan pengisian rekam medis pasien rawat inap di rsud ulin banjarmasin. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 73. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.7128>
- Sulistiyanto, A. D., Jauhar, M., Lestari, D. T., Rahmawati, A. M., Suwandi, E. W., Kartikasari, F., & Pusparatri, E. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan kader kesehatan dalam deteksi dini sunting berbasis masyarakat pada kader kesehatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 14(2), 425–436. <https://doi.org/10.26751/jikk.v14i2.1827>
- Susilowati, & Budiwinarto, K. (2021). Analisis pengaruh usia dan status pernikahan terhadap kinerja pt glofin kebakkramat kabupaten karanganyar. *Surakarta Management Journal Vol.*, 2(1), 103–110. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52429/smj.v3i1.625>
- Wardoyo Putro, P. U., & Nanda, R. (2021). Pengaruh status pekerjaan terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai moderasi (studi pada pt. inka). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9074>
- Wulansari, E. (2021). Hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas sabbangparu kabupaten wajo. *Initium Variety Journal*, 1(1), 1–6.
- Yasa, & Mayasari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427.