



## **HUBUNGAN KEIKUTSERTAAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KADER DI POSYANDU JAMBUKULON KLATEN**

Wahyuningsih<sup>1)</sup>, Wahyuningsih<sup>2)</sup>, Winarsih<sup>3)</sup>, Marni<sup>4)</sup>

<sup>1), 2), 3)</sup> Prodi Sarjana Kebidanan, STIKES Estu Utomo,

<sup>4)</sup> Sarjana Keperawatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta.

\*Email : wahyu\_eub2019, ythoyibi@gmail.com, winarsihakbidyo@gmail.com, marnigsh020@gmail.com

### **ABSTRAK**

Posyandu bertugas membantu kepala desa dalam peningkatan pelayanan Kesehatan Masyarakat desa. Kader sebagai tangan panjang tenaga kesehatan di masyarakat memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan posyandu di daerah/masyarakat. Kader posyandu merupakan salah satu kader kesehatan yang ada di desa/kelurahan, dalam menjalankan tugasnya dapat membantu kegiatan pemberdayaan masyarakat bersama tenaga kesehatan, aparat pemerintah desa/kelurahan dan forum peduli kesehatan. Posyandu Jambukulon adalah salah satu posyandu di Kecamatan Jambu Kulon Klaten yang memiliki 38 orang kader yang 26 kader diantaranya sudah pernah mengikuti pelatihan kader baik di tingkat puskesmas, dinas kesehatan kabupaten maupun dinas kesehatan propinsi. Saat dilakukan wawancara pada 6 kader didapatkan hasil jika 5 orang kader sudah pernah mengikuti pelatihan dan lainnya belum pernah. Lima orang kader menyampaikan sudah menjadi kader sejak 5-20 tahun yang lalu dan satunya baru saja bergabung menjadi kader. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa hubungan keikutsertaan pelatihan dengan kinerja kader di Posyandu Jambukulon. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader di posyandu jambukulon sebanyak 38 orang dengan tehnik total sampling. Instrument penelitian yang digunakan kuesioner dengan menyajikan checklist pelatihan yang pernah diikuti kader dan 17 pertanyaan terkait kinerja kader. Selanjutnya data diolah dengan bantuan sistem SPSS. Hasilnya ada hubungan yang signifikan antara keikutsertaan kader dengan kinerjanya. Saran untuk kader: Diharapkan setiap kader mengikuti pelatihan secara bergantian dan informasi atau ilmu dalam pelatihan dapat menjadikan kinerja kader semakin baik.

Keyword : Keikutsertaan Pelatihan, Kinerja Kader, Posyandu

### **THE RELATIONSHIP OF TRAINING PARTICIPATION WITH CADRE PERFORMANCE AT POSYANDU JAMBUKULON KLATEN**

#### **ABSTRACT**

Posyandu is tasked with assisting village heads in improving village public health services. Cadres as the long arm of health workers in the community have an important role in implementing posyandu in the region/community. Posyandu cadres are one of the health cadres in the village/sub-district, in carrying out their duties they can assist in community empowerment activities together with health workers, village/sub-district government officials and health care forums. Jambukulon Posyandu is one of the posyandu in Jambu Kulon Klaten District which has 38 cadres, 26 of whom have attended cadre training at the community health center, district health service and provincial health service levels. When interviews were conducted with 6 cadres, the results showed that 5 cadres had attended training and the others had not. Five cadres said they had been cadres for the past 5-20 years and one had just joined as a cadre. The aim of this research is to analyze the relationship between training participation and cadre performance at Posyandu Jambukulon. The population in this study was all 38 cadres at the Jambukulon Posyandu using a total sampling technique. The research instrument used was a questionnaire that presented a checklist of training that the cadre had attended and 17 questions related to the cadre's performance. Next, the data is processed with the help of the SPSS system. The result is that there is a significant relationship between cadre participation and their performance. Suggestions for cadres: It is hoped that each cadre will take part in training and the information or knowledge in the training can improve cadre performance.

Keywords: Training participation, Cadre Performance, Posyandu

## **PENDAHULUAN**

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri RI, Posyandu sebagai salah satu bentuk LKD (Lembaga Kemasyarakatan Desa) adalah wadah partisipasi masyarakat, sebagai mitra pemerintah desa, ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan, serta meningkatkan pelayanan masyarakat desa khusus di bidang Kesehatan (Kumolo, 2018). Posyandu bertugas membantu kepala desa dalam peningkatan pelayanan Kesehatan Masyarakat desa. Kader sebagai tangan panjang tenaga kesehatan di masyarakat memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan posyandu di daerah/masyarakat. Kader posyandu merupakan salah satu kader kesehatan yang ada di desa/kelurahan, dalam menjalankan tugasnya dapat membantu kegiatan pemberdayaan masyarakat bersama tenaga kesehatan, aparat pemerintah desa/kelurahan dan forum peduli Kesehatan (Sumiwi, Sugito, & Widyawati, 2023). Maka dari itu diperlukan pelatihan peningkatan kapasitas kader untuk meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan sikap serta ketrampilan kader dalam melakukan pelayanan masyarakat di posyandu. Idealnya seorang kader aktif selama 1-3 tahun untuk memperoleh pelatihan-pelatihan sebagai penunjang peningkatan

pelayanan di posyandu masing-masing. Namun pada kenyataannya, tidak semua kader pernah mengikuti pelatihan karena tergantung dari kebijakan masing-masing daerah.

Posyandu Jambukulon adalah salah satu posyandu di Kecamatan Jambukulon Klaten yang memiliki 38 orang kader yang 26 kader diantaranya sudah pernah mengikuti pelatihan kader baik di tingkat puskesmas, dinas kesehatan kabupaten maupun dinas kesehatan propinsi. Saat dilakukan wawancara pada 6 kader didapatkan hasil jika 5 orang kader sudah pernah mengikuti pelatihan dan lainnya belum pernah. Lima orang kader menyampaikan sudah menjadi kader sejak 5-20 tahun yang lalu dan satunya baru saja bergabung menjadi kader.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisa hubungan keikutsertaan pelatihan dengan kinerja kader di Posyandu Jambukulon.

Kader adalah seorang tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan. Kader Posyandu adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela (Kemenkes RI, 2011 di dalam Desriyanthi, 2020).

Kriteria kader kesehatan antara lain : 1) Sehat jasmani dan rohani, 2) Berdomisili di desa/kelurahan/kecamatan setempat, 3) Memiliki kemampuan membaca dan menulis, 4) Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan bahasa daerah setempat, 5) Mampu mengoperasikan HP (android), 6) Telah mengikuti pelatihan/orientasi dari Puskesmas, 7) Ditetapkan dengan keputusan Kepala Desa/Lurah (Sumiwi, Sugito, & Widyawati, 2023).

Adapun peran dan tanggung jawab kader kesehatan dalam melaksanakan tugas pada hari buka dan di luar hari buka posyandu adalah sebagai berikut: 1) Penyuluh kesehatan kepada masyarakat, 2) Penggerak masyarakat untuk berperan serta dalam upaya kesehatan dan memanfaatkan posyandu serta puskesmas, 3) Pengelola posyandu, 4) Pelaksana kunjungan rumah dan kegiatan pemberdayaan masyarakat, 5) Pencatat hasil layanan promotif, preventif, dan kegiatan pemberdayaan masyarakat, 6) Pelopor kepada tenaga kesehatan jika ada masalah kesehatan setempat (Sumiwi, Sugito, & Widyawati, 2023).

Pemantauan pelaksanaan pelayanan posyandu dilakukan berdasarkan indikator keberhasilan untuk mencapai tujuan posyandu aktif dan terintegrasi. Pemantauan keaktifan posyandu dilakukan dengan kriteria:

- 1) Melakukan kegiatan rutin Posyandu minimal 1 kali dalam satu bulan

Posyandu melakukan kegiatan hari buka /memberikan pelayanan posyandu minimal 1 kali/ bulan untuk kelompok sasaran ibu hamil, nifas, menyusui dan bersalin/bayi-balita, anak pra sekolah/usia sekolah-remaja/ usia dewasa/lansia. Pencapaian indikator yang disampaikan kader kepada tenaga Kesehatan, akan dilaporkan oleh puskesmas setiap tanggal 5 melalui aplikasi Microsite Promkes dengan pengisian pada kolom kegiatan rutin.

- 2) Memberikan pelayanan kesehatan minimal untuk ibu hamil dan atau balita dan atau remaja dan atau usia dewasa dan atau usia lanjut.

Posyandu memberikan pelayanan kesehatan promotif dan preventif kepada kelompok seluruh kelompok sasaran. Pencapaian indicator dilaporkan puskesmas setiap tanggal 5 melalui aplikasi Microsite Promkes dengan pengisian kolom 'melaksanakan pelayanan sasaran ibu atau balita atau remaja atau usia dewasa atau usia lanjut'. Pengisian data laporan juga termasuk kolom jumlah kunjungan, untuk mendukung pengukuran keberhasilan penggerakan masyarakat dalam mematuhi kehadiran posyandu.

3) Memiliki minimal 5 orang Kader

Setiap posyandu hendaknya memiliki kader Posyandu sekurang-kurangnya 5 orang yang disahkan dengan Surat keputusan Kepala Desa/Lurah. Pencapaian indicator dilaporkan puskesmas setiap tanggal 5 melalui aplikasi Microsite Promkes dengan pengisian kolom 'jumlah kader' dan 'SK kader' sebaiknya dilaporkan pada bulan Januari tahun berjalan, karena jika data kader sudah terpenuhi satu kali maka akan berlaku sepanjang tahun berjalan. Jika SK kader belum diterbitkan pada bulan Januari, maka pengisian SK kader bisa dilakukan sewaktu-waktu (Sumiwi, Sugito, & Widyawati, 2023).

Sasaran posyandu terdiri atas, Ibu hamil, Ibu menyusui, Bayi, Balita dan anak pra sekolah, Anak Usia Sekolah, Remaja, Usia dewasa, Lansia (Sumiwi, Sugito, & Widyawati, 2023).

Menurut Sulistyorini. C.I dkk, (2010) didalam Armen (2018), calon kader wajib mengikuti pelatihan-pelatihan tentang konsep pelaksanaan posyandu serta materi-materi yang berkaitan dengan kesehatan dasar dan gizi, yaitu seperti tersebut di bawah ini:

- 1) Konsep posyandu balita
- 2) Gizi seimbang, penentuan status gizi balita, cara menentukan status gizi balita, serta cara penentuan Bawah

Garis Merah (BGM), serta pengukuran status gizi dengan menggunakan KMS (Kartu Menuju Sehat)

- 3) Pemanfaatan dan pemberian ASI eksklusif
- 4) Makanan Pendamping ASI (MP-ASI) yang sehat
- 5) Penyakit yang sering diderita oleh balita,
- 6) Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (PPPK) dan pengobatan balita di rumah
- 7) Stimulasi tumbuh kembang anak, dan
- 8) Pengukuran antropometri.

Kinerja kader dilihat dari keaktifan kader posyandu sebagai suatu perilaku atau tindakan yang bisa dilihat dari keteraturan dan keterlibatan seorang kader dalam berbagai kegiatan posyandu baik kegiatan dalam posyandu dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan serta ada dan tersedianya waktu, tempat yang tepat sesuai dan kunjungan kegiatan posyandu

Keaktifan kader dapat dilihat dari kehadiran kader saat posyandu dilaksanakan Apabila kehadiran kader selama 1 tahun kurang dari 8 kali maka kader dinyatakan tidak aktif, namun apabila kehadiran kader selama satu tahun lebih dari delapan kali maka kader di nyatakan aktif (DepKes RI, 2006 didalam Armen, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja kader menurut Mangkunegara (2011) dalam (Juned dkk, 2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu sebagai berikut.

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Sedangkan Hutapea & Thoha (2008) dalam (Kurniawan dkk, 2018) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi seseorang, yaitu pengetahuan, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah dalam rangka mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Beberapa referensi menyebutkan pengukuran kinerja dilihat dari aspek ketrampilan dan keaktifan kader.

##### 1. Ketrampilan

Menurut Siregar (2019) sebagai calon kader wajib mengikuti pelatihan

pelatihan sebelum menjadi kader posyandu. Hal ini dikarenakan ketika menjadi seorang kader dalam tugasnya akan sering melakukan sebagai penyuluhan. Penyuluhan ini biasanya dilakukan oleh kader posyandu dalam bentuk penyuluhan perorangan dengan tatap muka, penyuluhan kelompok dan penyuluhan di sertai perangan (demonstrasi) sehingga kader harus menguasai berbagai teknik keterampilan, antara lain:

##### a. Keterampilan komunikasi interpersonal

Keterampilan ini penting karena dalam melaksanakan tugasnya seorang kader perlu memahami kebutuhan masyarakat, serta perlu menguasai teknik teknik komunikasi yang efektif agar informasi dan pesan yang disampaikan kepada masyarakat dapat di mengerti dengan baik dan dilaksanakan.

##### b. Keterampilan yang Berhubungan dengan Kegiatan posyandu (pencatatan pelaporan penimbangan)

Kader perlu tau dan memahami apa itu sistem pencatatan dan laporan yang benar agar dapat di peroleh data yang mampu membantu kader mengidentifikasi masyarakat yang

perlu di kunjungi dan memperoleh perhatian khusus.

## 2. Keaktifan

Keaktifan merupakan suatu perilaku yang bisa dilihat dari keteraturan dan keterlibatan seseorang untuk aktif dalam kegiatan. Keaktifan kader posyandu merupakan suatu perilaku atau tindakan yang bisa dilihat dari keteraturan dan keterlibatan seorang kader dalam berbagai kegiatan posyandu baik kegiatan dalam posyandu dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan serta ada dan tersedianya waktu, tempat yang tepat sesuai dan kunjungan kegiatan posyandu. Keaktifan kader dilihat dari kehadiran kader saat posyandu dilaksanakan Apabila kehadiran kader selama 1 tahun kurang dari 8 kali maka kader dinyatakan tidak aktif, namun apabila kehadiran kader selama satu tahun lebih dari delapan kali maka kader di nyatakan aktif (DepKes RI, 2006 didalam Armen, 2018).

## METODE

Jenis penelitian ini adalah analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasinya adalah seluruh kader Posyandu Jambukulon sebanyak 38 kader. Tehnik sampling yang dipilih adalah total sampling, sehingga semua

anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang diadopsi dari peneliti sebelumnya yang berjudul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu Berseri dan Posyandu Bahagia di Wilayah Kerja Puskesmas Rimba Ayu Kecamatan Kota Bangun Kab.Kutai Kertanegara” oleh Ratna Yuliana (2016). Kuesioner memuat tentang identitas responden, lamannya menjadi kader dan pelatihan yang pernah diikuti dan penilaian kinerja kader. Kuesioner berisi 17 pertanyaan tentang kinerja kader. Teknik Analisa data bivariat menggunakan chi square.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di Posyandu Jambukulon dengan 38 kader yang ada.

### 1. Karakteristik Responden

Data	Frekw	%
<b>Usia</b>		
> 25 th	38	100
<b>Pendidikan</b>		
SD/ sederajat	2	5,3
SLTP/ sederajat	2	5,3
SLTA/ sederajat	26	68,4
PT/ kuliah	8	21,1
<b>Total</b>	38	100
<b>Status Perkawinan</b>		
Belum kawin	1	2,6
Kawin	37	97,4
<b>Total</b>	38	100
<b>Pekerjaan</b>		
IRT	30	78,9
Swasta	4	10,5
Wiraswasta	2	5,3
PNS	2	5,3
<b>Total</b>	38	100

Sumber: hasil pengisian kuesioner

2. Distribusi Frekwensi keikutsertaan Pelatihan

Keikutsertaan Pelatihan	Frekw	%
Tidak Pernah	24	63,2
Pernah	14	36,8
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Sumber: hasil pengisian kuesioner

3. Distribusi Frekwensi Lamanya menjadi kader

Lamanya menjadi Kader	Frekw	%
< 4 tahun	15	39,5
≥ 4 tahun	24	60,5
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Sumber: hasil pengisian kuesioner

4. Distribusi Frekwensi Kinerja Kader

Kinerja Kader	Frekw	%
Kurang	16	42,1
Baik	22	57,9
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Sumber: hasil olah data kuesioner

5. Hubungan Keikutsertaan pelatihan dengan kinerja kader

Pelatihan	Kinerja Kader		
	Kurang	Baik	Total
Tidak Pernah	15	9	<b>24</b>
Pernah	1	13	<b>14</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>38</b>

Sumber: hasil olah data penelitian

Dari data olah data penelitian, selanjutnya peneliti mengolahnya dengan SPSS.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.526 <sup>c</sup>	1	.004
Continuity Correction <sup>b</sup>	6.024	1	.014

Likelihood Ratio	9.013	1	.003
Linear-by-Linear Association	8.138	1	.004
N of Valid Cases	38		

Sumber: hasil olah data statistik

Hasil dari Uji *Chi-Square Tests* keikutsertaan pelatihan dengan Kinerja Kader pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa  $p$  value  $\leq \alpha$  ( $0.004 \leq 0,005$ ), dari hasil tersebut maka terdapat hubungan pelatihan kader dengan kinerjanya secara signifikan.

Terdapat karakteristik responden berumur > 25 Tahun sebanyak 38 orang (100%). Status Perkawinan pada responden berstatus kawin sebanyak 37 orang (97,4%). Pendidikan responden menunjukkan sebagian besar responden pendidikan SLTA sebanyak 26 orang (68,4%). pekerjaan responden menunjukkan sebagian besar responden bekerja IRT (Ibu Rumah Tangga) sebanyak 30 orang (78,9%). Banyaknya kader yang mengikuti pelatihan sebanyak 24 orang (63,2%), Lama Menjadi Kader menunjukkan sebanyak 23 orang (60,5%) lama mnjadi kader  $\geq 4$  tahun, serta Kinerja Kader Posyandu menunjukkan baik sebanyak 22 orang (57,9%).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2017) dengan judul “efek

Pelatihan Terhadap peningkatan dan Ketrampilan Dalam Kegiatan Penimbangan Balita Pada Kader Posyandu Di Kelurahan Rengas Kota Tangerang Selatan” bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan pada kelompok perlakuan. Hal ini dapat membuktikan bahwa pelatihan mampu memberikan efek terhadap peningkatan pengetahuan dan ketrampilan kader posyandu.

Hardiyanti, dkk (2018) tentang “Hubungan Lama Kerja Menjadi Kader, Pengetahuan, Pendidikan, Pelatihan Dengan Presisi Dan Akurasi Hasil Penimbangan Berat Badan Balita Oleh Kader Posyandu” dengan Hasil penelitian menunjukkan kader yang bekerja lebih dari tiga tahun memiliki persentase lebih besar dibandingkan yang bekerja kurang dari tiga tahun yaitu sebesar 82,6%, kader yang berpengetahuan kurang sebesar 43,5%, kader yang tingkat pendidikannya SD sebesar 10,9%, kader yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebesar 10,9%, kader yang tingkat presisinya tidak baik sebesar 32,6% dan kader yang akurasinya tidak baik sebesar 65,2%. Kesimpulan, bahwa lama bekerja sebagai kader, tingkat pendidikan dan jumlah pelatihan tidak berhubungan dengan presisi dan akurasi hasil penimbangan

berat badan balita, namun dari segi pengetahuan berhubungan dengan presisi dan akurasi hasil penimbangan berat badan balita.

Hasil dari penelitian ini dilakukan pada kader sejumlah 38 responden menggunakan Uji *Chi-Square Tests* Keikursertaan dengan kinerja kader menunjukkan bahwa  $p$  value  $\leq \alpha$  ( $0.004 \leq 0,005$ ), dari hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan Pelatihan Kader dengan Kinerja Kader secara signifikan.

Menurut Suryani (2013) pengaruh pelatihan kader terhadap kemampuan melakukan pengelolaan posyandu sangat dibutuhkan. Hal itu dapat dilihat dari hasil penelitian rata – rata kemampuan kader dalam melakukan pengelolaan posyandu sebelum pelatihan adalah 5,28 masuk kategori kurang baik dalam pengelolaan Posyandu dan setelah diberikan pelatihan menjadi 8,29 dan masuk kategori baik. Hasil uji berbeda *pairend t test* antara sebelum dengan sesudah pelatihan kader menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai  $p$  kemampuan kader  $0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilkauan untuk memperbaruhi ilmu yang diberikan secara langsung oleh pkar yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Lama kerja yaitu

waktu yang dibatasi oleh suatu kegiatan dengan tugas dan tanggung jawab selama bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang diukur melalui tugas atau tanggung jawab selama bekerja. Alat ukur untuk kinerja antara lain ketrampilan dan keaktifan. Maka dari itu dalam penelitian ini Kinerja Kader sangat baik karena didukung dengan adanya pelatihan kader dan Lama menjadi kader.

## **PENUTUP**

Dari penelitian diatas dapat di tarik kesimpulan diantara nya, karakteristik pada responden menunjukkan semua responden berumur > 25 Tahun sebanyak 38 orang (100%). Status Perkawinan pada responden berstatus kawin sebanyak 37 orang (97,4%). Pendidikan responden menunjukkan sebagian besar responden pendidikan SLTA sebanyak 26 orang (68,4%). pekerjaan responden menunjukkan sebagian besar responden bekerja IRT (Ibu Rumah Tangga) sebanyak 30 orang (78,9%). Kemudian pelatihan Kader menunjukkan sebanyak 24 orang (63,2%) tidak pernah mengikuti pelatihan. Sedangkan yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 14 orang (36,8%). Lama Menjadi Kader menunjukkan sebanyak 23 orang (60,5%) lama menjadi kader  $\geq 4$  tahun.

Sedangkan lama menjadi kader < 4 tahun sebanyak 15 orang (39,5%). Kinerja Kader Posyandu menunjukkan baik sebanyak 22 orang (57,9%). Sedangkan Kinerja Kader kategori kurang sebanyak 16 orang (42,1%). Hasil dari Uji Chi-Square Tests Keikursertaan Pelatihan Dan Lama Kerja Dengan Kinerja Kader pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa p value  $\leq \alpha$  ( $0.004 \leq 0,005$ ), dari hasil tersebut maka terdapat hubungan Pelatihan Kader dengan Kinerja Kader secara signifikan.

Saran yang diberikan oleh peneliti adalah yang pertama untuk Institusi Pelayanan Kebidanan, Diharapkan institusi pelayanan kebidanan dapat menimbang kembali kegiatan pelatihan kader dijadikan sebagai kegiatan rutin sehingga kader selalu mendapatkan informasi terbaru tentang tugas dan tanggung jawab kader dimasyarakat. Kader diharapkan setiap kader mengikuti pelatihan secara bergantian dan informasi atau ilmu dalam pelatihan dapat menjadikan kinerja kader semakin baik. Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat melakukan penenilitian selanjutnya secara spesifik untuk meningkatkan kinerja kader dalam meberikan pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armen Wau. 2018. Hubungan Pengetahuan, Sikap Dan Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan Terhadap Keterampilan Kader Mengelola Posyandu Di Desa Sekip kecamatan lubuk pakam. Skripsi. Jurusan Gizi Program Studi Diploma IV GIZI. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Politeknik Kesehatan Medan
- Devina Sari Siregar. 2019. Hubungan Pengetahuan Dan Motivasi Kader Posyandu Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Puskesmas Rasau Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Skripsi. Program Studi D4 Kebidanan Fakultas Farmasi Dan Kesehatan Institut Kesehatan Helvetia Medan.
- Hardiyanti, dkk. 2018. Hubungan Lama Kerja Menjadi Kader, Pengetahuan, Pendidikan, Pelatihan Dengan Presisi Dan Akurasi Hasil Penimbangan Berat Badan Balita Oleh Kader Posyandu. Skripsi. Program Studi Ilmu Gizi, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul. Jakarta Barat.
- Desriyanthi Ayu Widya. 2020. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kampung KB Kota Makassar Tahun 2020. Skripsi. Departemen Biostatistik/KKB Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Diniaty, Dewi dan Fairuz, Muhamad. 2014 “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan UIN Suska Riau” Jurnal Sains, Tegnologi dan Industri, Vol.11 No.2 Hal: 297-304.
- Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau.
- Kumolo, T. (2018). *Peraturan Mendagri Nomor 18 Tahun 2018 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat*. Jakarta: Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Siregar, Y. B. (2019). Digitalisasi Arsip Untuk Efisiensi Penyimpanan dan Aksesibilitas. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan STKIS Tarakanita*, 4(1), 1-19. <http://www.jurnal.stikstarakanita.ac.id/index.php/JAK/article/view/192/135>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumiwi, M. E., Sugito, & Widyawati. (2023). *Panduan Pengelolaan Posyandu Bidang Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- WHO. 2015. *World Health Statistic Report 2015*. Geneva: World Health Organization.