

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEAKTIFAN KADER POSYANDU (STUDI DI PUSKESMAS BERGAS KABUPATEN SEMARANG)**

Heni Setyowati<sup>1</sup>, Moneca Diah Listiyaningsih<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi DIII Kebidanan, Universitas Ngudi Waluyo Ungaran, [h3nysetyo@yahoo.co.id](mailto:h3nysetyo@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Prodi DIII Kebidanan, Universitas Ngudi Waluyo Ungaran

---

**Article Info**

*Article History*

*Submitted January 2018*

*Accepted February 2018*

*Published March 2018*

---

**Keywords:**

*cadres, motivation, rewards, performance of health personnel*

---

**Abstract**

*One of the efforts to realize a healthy society is to empower the community by involving community members or cadres willing to volunteer to engage in health issues. Posyandu is very dependent on the role of cadres. The activeness of these cadres is the determinant of the success of posyandu as the spearhead of health services. This research generally aims to analyze the factors that affect the activeness of posyandu cadres, so that can be used as a reference in determining the policy to be taken by Stakeholders. Specifically, the purpose of this research is to analyze the motivation of Posyandu cadres in implementing posyandu, to analyze the factors of reward system and to analyze the role of health workers to posyandu activities. This research was conducted at Puskesmas Bergas Kecamatan Bergas Kab Semarang by researching 50 cadres. In line with the objectives to be achieved in this research, which is analyzing the factors that influence the activeness of posyandu cadres, this study uses a corelative discriptive method. Data obtained then analyzed by descriptive analysis method and simple regression analysis using SPSS program. The results showed that there is a significant influence Motivation (X1), Awards (X2), and Performance Together Against the Activity of Posyandu Cadres at Puskesmas Bergas Semarang Regency. Suggestion It is expected that village midwives are more active in the implementation of posyandu and can do a good support to the cadre so that the cadre more spirit in the implementation posyandu.*

---

## PENDAHULUAN

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh Pelayanan Kesehatan dasar, (Depkes, 2006).

Posyandu sangat bergantung pada peran kader. Keaktifan kader-kader inilah yang menjadi penentu keberhasilan posyandu sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan. Namun, keberadaan kader relatif labil karena partisipasinya bersifat sukarela sehingga tidak ada jaminan bahwa kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik seperti yang diharapkan. Jika ada kepentingan keluarga atau kepentingan lainnya posyandu ditinggalkan (Meilani, 2009). Menurut Rusdiana 2009 ada hubungan motivasi dengan keaktifan kader posyandu.

Di Indonesia angka pemanfaatan posyandu oleh ibu balita masih rendah, ini dibuktikan dengan angka cakupan penimbangan balita ke posyandu (D/S) masih dibawah target, dimana target balita yang ditimbang berat badannya (D/S) adalah 85%. (RAPGM, Ditjen Bina Gizi dan KIA, 2012).

Secara kuantitas, perkembangan jumlah posyandu yang menggembirakan, karena di setiap desa ditemukan sekitar 3-4 posyandu. Pada saat posyandu dicanangkan tahun 1986, jumlah posyandu tercatat sebanyak 25.000 posyandu, sedangkan pada tahun 2004, meningkat menjadi 238.699 posyandu. (Depkes RI, 2006). Menurut laporan Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang, jumlah

posyandu di Kabupaten Semarang pada tahun 2012 ada 1.635 posyandu namun pada pelaksanaannya hanya 1.632 posyandu yang aktif (99,81%). Sedangkan jumlah balita 1-5 tahun ada 72.376 balita, yang datang ke posyandu ada 61.822 balita (85.42%). (Dinkes Kabupaten Semarang, 2012).

Adapun faktor-faktor yang bisa mempengaruhi keaktifan kader itu sendiri antara lain faktor internal dan eksternal. Dari faktor internal nya sendiri yaitu: tingkat pendidikan, lama pekerjaan, pengetahuan, motivasi, kepuasan kerja, umur, kemampuan. Sedangkan faktor eksternal nya yaitu: kesempatan berperan serta, fasilitas posyandu, pelatihan, penghargaan, fasilitas, dorongan masyarakat, peran petugas kesehatan, tokoh masyarakat serta rasa memiliki (Depkes, 2006). Hasil penelitian Hasanah 2014 ada hubungan antara pengetahuan, pekerjaan, pelatihan kader dengan keaktifan kader posyandu. Sedangkan menurut penelitian yanti 2015 pada aspek penghargaan ada hubungan dana insentif dengan keaktifan kader posyandu.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan didapatkan data laporan Posyandu di Puskesmas Bergas pada tahun 2016 di ketahui jumlah kader di Puskesmas Bergas 230kader dari 95 Posyandu, adapun kader aktif sebanyak 145 orang, tidak aktif 85 kader dan berdasarkan data laporan pada bulan oktober 2016 strata posyandu di Puskesmas Bergas adalah rata-rata termasuk tingkatan Madya.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa kegiatan Posyandu di

Puskesmas Bergas dalam pelaksanaannya masih kurang mendapat perhatian secara optimal dari petugas Puskesmas, meskipun kegiatan Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat dengan dana kegiatan berasal dari swadaya masyarakat sendiri namun bila dari pihak Puskesmas tidak ada perhatian terhadap kegiatan tersebut maka kegiatan Posyandu pun tidak dapat berjalan dengan baik, karena peran petugas sangat di perlukan dalam memotivasi dan membantu kader posyandu dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat termasuk di dalamnya pelatihan kepada kader Posyandu agar kader Posyandu dapat terus aktif berpartisipasi dalam kegiatan Posyandu. Selain itu dengan melihat strata Posyandu di Puskesmas Bergas yaitu 100% posyandu yang masih tingkat madya maka upaya petugas puskesmas dalam membimbing kader untuk memotivasi masyarakat agar memanfaatkan posyandu sebagai salah satu pelayanan kesehatan di nilai masih perlu di tingkatkan agar cakupan program utama sebagai salah satu indikator penentu tingkat kemandirian Posyandu memenuhi target sehingga kegiatan Posyandu terus dipertahankan kelestariannya dan dapat di tingkatkan kualitas kader

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Motivasi

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata motivasi kader sebesar  $\bar{X}_1 = 3,82$  dengan standar deviasi  $SD_{X1} = 0,94$ . Kemudian untuk memberikan gambaran motivasi kader

Posyandu yang memiliki peran penting sebagai pelaksana..

Memperhatikan hal itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Faktor Yang mempengaruhi Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Puskesmas Bergas Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang 2017”

### METODE

Sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni menganalisis faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu, maka penelitian ini menggunakan metode *discriptif corelatif*. Metode ini dipilih karena pada tahap pertama akan dilakukan kajian (*research*) terhadap kondisi dan tingkat pemahaman kader tentang faktor apa saja yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu meliputi motivasi, sistem penghargaan serta kinerja petugas kesehatan yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu. Kemudian pada tahap kedua adalah pemanfaatan media informasi oleh kader.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Sebelum dilakukan survei, dilaksanakan kegiatan penyusunan kuesioner dan pra-survei untuk pemantapan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode *descriptive analysis* dan *simple regression analysis* menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*).

Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang, maka data dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu: Motivasi baik dan Motivasi tidak baik, dimana hasilnya disajikan berikut ini.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi tentang Motivasi Kader Posyandu

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	0-2	Tidak Baik	5	10,0%
2.	3-5	Baik	45	90,0%
Jumlah			50	100%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 50 kader Posyandu yang diteliti, sebagian besar kader memiliki motivasi yang baik, yaitu sejumlah 45 orang (90,0%).

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata sistem penghargaan sebesar  $\bar{X}_2 =$  dengan standar deviasi  $SD_{X_2} = 1,43$ . Kemudian untuk memberikan gambaran sistem penghargaan pada kader Posyandu di

untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri (Abihasna, 2010)

### Penghargaan

Puskemas Bergas Kabupaten Semarang, maka data dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu: Penghargaan baik dan Penghargaan tidak baik, dimana hasilnya disajikan berikut ini.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi tentang Penghargaan kepada kader

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	0-2	Tidak Baik	21	42,0%
2.	3-5	Baik	29	58,0%
Jumlah			50	100,0%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 50 kader Posyandu yang diteliti, sebagian besar merasa sistem penghargaan kader Posyandu dalam kategori baik, yaitu sejumlah 29 orang (58,0%). Sedangkan 21 kader (42,0%) lainnya merasa tidak baik.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan sudah sesuai keinginan mungkin alasan kader karena diberikan penghargaan saja mereka merasa cukup puas dan tidak menginginkan penghargaan sesuai keinginan mereka yang membuat mereka tetap aktif dalam kegiatan posyandu dan sebagian responden (42,0%) mengatakan tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan, karena bagi kader penghargaan yang diterima hanya cukup dengan ucapan atau berbentuk dana insentif yang hanya jumlahnya kecil

bagi mereka penghargaan yang diberikan tidak sesuai keinginan sehingga salah satu yang dapat mempengaruhi keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.

Seperti yang telah di jelaskan dalam teori, kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Salah satu faktor yang turut berperan dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang yaitu penerapan system penghargaan yang adil. Dalam kehidupan organisasional, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa diperlakukan secara tidak adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan bekerja persepsi itu dikaitkan dengan

berbagai hal yaitu mengenai insentif dan jumlah jam kerja (Sondang, 2004).

### Kinerja

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata-rata kinerja kader sebesar  $\bar{X}_3 = 3,32$  dengan standar deviasi  $SD_{X3} = 1,74$ . Kemudian untuk memberikan gambaran kinerja kader

Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang, maka data dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu: kinerja baik dan kinerja tidak baik, dimana hasilnya disajikan berikut ini.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi tentang Kinerja Kader Posyandu

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	0-2	Tidak Baik	13	26,0%
2.	3-5	Baik	37	74,0%
	Jumlah		50	100,0%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 50 kader Posyandu yang diteliti, sebagian besar kader memiliki kinerja baik, yaitu sejumlah 37 orang (74,0%). Sedangkan 13 kader (26,0%) lainnya memiliki kinerja tidak baik. Dari data diatas dapat kita gambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kinerja petugas kesehatan maka semakin tinggi dalam mempengaruhi tingkat keaktifan kader. Petugas yang memiliki sikap yang baik seperti akrab dengan masyarakat, menunjukkan perhatian pada kegiatan masyarakat dan mampu mendekati para tokoh masyarakat untuk berpartisipasi (Depkes, 2006).

### Keaktifan Kader Posyandu

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata kehadiran kader Posyandu sebesar  $\bar{Y} = 8,70$  kali per tahun dengan standar deviasi  $SD_Y = 1,43$  kali. Kemudian untuk memberikan gambaran keaktifan kader Posyandu di

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), adalah basil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veizal Rival (2004), kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2002).

Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang, maka data dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu: aktif dan tidak aktif, dimana hasilnya disajikan berikut ini.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi tentang Keaktifan Kader Posyandu

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	1-7	Tidak Aktif	12	24,0%
2.	8-12	Aktif	38	76,0%
	Jumlah		50	100,0%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 50 kader Posyandu

yang diteliti, sebagian besar aktif dalam menjalankan kegiatan Posyandu, yaitu

sejumlah 38 orang (76,0%). Sedangkan 12 kader (24,0%) tidak aktif dalam menjalankan kegiatan Posyandu. Peranan kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program 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. Pada tahun 2013, lebih kurang 250.000 posyandu di Indonesia

hanya 40% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya (Martinah, 2014)

Kader sebagai tumpuan pemberdayaan masyarakat dan Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Keaktifan Kader dalam Menjalankan Posyandu Balita di Desa Pacalan Wilayah Kerja Puskesmas Plaosan 6 keluarga perlu dibekali pengetahuan yang cukup. Salah satu bentuk operasional yang sangat layak untuk dilaksanakan adalah pelatihan dan penyegaran kader Posyandu (Saripawan, 2007)

#### Analisis Bivariat

##### **Pengaruh Motivasi terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas

Kabupaten Semarang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan software SPSS yang hasilnya disajikan sebagai berikut.

Tabel 5 Regresi antara Motivasi terhadap Keaktifan Kader Posyandu

Model	B	t hitung	p-value
Constanta	5,680	7,695	0,000
Motivasi (X1)	0,791	4,212	0,000

Hasil analisis regresi berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai beta sebesar 0,791 dengan konstanta sebesar 5,680, sehingga model regresi yang didapatkan adalah:  $Y = 0,791 X_1 + 5,680$ . Dari model regresi tersebut beta bernilai positif dengan t hitung 4,212 dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini disimpulkan

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kader terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang. Pengaruh positif yang dimaksud adalah jika motivasi kader meningkat maka berpengaruh terhadap peningkatan keaktifan kader Posyandu.

##### **Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas

Kabupaten Semarang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan software SPSS yang hasilnya disajikan sebagai berikut.

Tabel 6 Regresi antara Penghargaan terhadap Keaktifan Kader Posyandu

Model	B	t hitung	p-value
Constanta	6,750	17,257	0,000
Penghargaan (X2)	0,621	5,466	0,000

Hasil analisis regresi berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai beta sebesar 0,621.

Dari model regresi tersebut, terlihat bahwa beta 0,621 bernilai positif dengan t hitung 5,466 dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sistem

penghargaan terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang. Pengaruh positif yang dimaksud adalah jika sistem penghargaan semakin baik maka berpengaruh terhadap peningkatan keaktifan kader Posyandu.

### **Pengaruh Kinerja terhadap Keaktifan Kader Posyandu**

Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang dilakukan dengan

menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan software SPSS yang hasilnya disajikan sebagai berikut.

Tabel 7 Regresi antara Kinerja terhadap Keaktifan Kader Posyandu

Model	b	t hitung	p-value
Constanta	6,876	20,842	0,000
Kinerja (X3)	0,549	6,231	0,000

Hasil analisis regresi berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai beta 0,549 bernilai positif dengan t hitung 6,531 dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Hal ini disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kinerja kader terhadap

keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang. Pengaruh positif yang dimaksud adalah jika kinerja kader semakin baik maka berpengaruh terhadap peningkatan keaktifan kader Posyandu.

### **Analisis Multivariat**

#### **Persamaan Regresi Linier Berganda**

Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan software SPSS yang hasilnya disajikan sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	B	t hitung	p-value
Constanta	5,267	8,435	0,000
Motivasi (X1)	0.416	2,528	0,019
Penghargaan (X2)	0.307	2,169	0,035
Kinerja (X3)	0.265	0,322	0,040

#### **Pengaruh Motivasi (X1), Penghargaan (X2), dan Kinerja Terhadap Keaktifan Kader Posyandu .**

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 2.528 dengan p-value  $0,019 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap

keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang.

Hasil nilai t hitung untuk variabel sistem penghargaan (X2) sebesar 2.169 dengan p-value  $0,035 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan sistem penghargaan terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang.

Hasil nilai t hitung untuk variabel kinerja (X3) sebesar 2.114 dengan p-value  $0,040 < \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kinerja terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang.

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) dilakukan menggunakan uji ANOVA atau Uji F. Hasil dari uji ANOVA disajikan sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji ANOVA

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,989	3	18,330	18,526	,000 <sup>a</sup>
	Residual	45,511	46	,989		
	Total	100,500	49			

a. Predictors: (Constant), Kinerja (X3), Motivasi (X1), Penghargaan (X2)

b. Dependent Variable: Keaktifan (Y)

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai F hitung sebesar 18,526 dengan p-value  $0,000 < \alpha$  (0,05). Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan Motivasi (X1), Penghargaan (X2), dan

Kinerja secara bersama-sama Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang.

## KESIMPULAN dan SARAN

### Kesimpulan

- Sebagian besar kader memiliki motivasi yang baik, yaitu sejumlah 45 orang (90,0%), sistem penghargaan kader Posyandu dalam kategori baik, yaitu sejumlah 29 orang (58,0%). Sedangkan 21 kader (42,0%) lainnya merasa tidak baik.
- Sebagian besar kader posyandu memiliki kinerja baik, yaitu sejumlah 37 orang (74,0%). Sedangkan 13 kader (26,0%) lainnya memiliki kinerja tidak baik.
- Sebagian besar aktif dalam menjalankan kegiatan Posyandu, yaitu sejumlah 38 orang (76,0%). Sedangkan 12 kader (24,0%) tidak aktif dalam menjalankan kegiatan Posyandu.
- Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kader terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang, dimana t hitung 4,212 dan p-value  $0,000 < 0,05$ .
- Ada pengaruh positif dan signifikan sistem penghargaan terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang. Hal ini terlihat dari beta 0,621 bernilai positif dengan t hitung 5,466 dan p-value  $0,000 < 0,05$ .
- Ada pengaruh positif dan signifikan kinerja kader terhadap keaktifan kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang. Hal ini terlihat bahwa beta 0,549 bernilai positif dengan t hitung 6,531 dan p-value  $0,000 < 0,05$ .
- Ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi, Penghargaan, dan Kinerja bersama- Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang



## Saran

### 1. **Institusi Pendidikan**

Diharapkan dapat meningkatkan fasilitas dosen dalam mendukung pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi

### 2. **Instansi Kesehatan**

Diharapkan dapat meningkatkan support sistem dalam pelaksanaan posyandu agar posyandu dapat berfungsi dengan lebih baik dalam peningkatan kesehatan masyarakat.

### 3. **Kader Kesehatan**

Diharapkan kader dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan selalu meningkatkan pengetahuan serta ketrampilannya

### 4. **Bidan Desa**

Diharapkan bidan desa lebih aktif lagi dalam pelaksanaan posyandu serta dapat melakukan support yang baik kepada kader agar kader lebih semangat lagi dalam melaksanakan posyandu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Eny Ratna. 2009. *Asuhan Kebidanan Komunitas*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Abihasna, 2010. Hubungan antara *Motivasi dengan keaktifan kader posyandu di Kab Brebes*
- Ardiansyah, 2009. *Manajemen Keaktifan*, jakartan
- Departemen Kesehatan RI. 2005. *Pedoman Pelaksanaan Posyandu*. Cetakan 1. Jakarta.
- Hidayat, A. A. 2008. *Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Husnah ,2014.*Faktor-Faktor yang mempengaruhi keaktifan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Palasari Kecamatan Ciater Kabupaten Subang*
- Machfoeds, Ircham. 2009. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Meilani, Niken. 2009. *Kebidanan Komunitas*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Nursalam. 2002. *Konsep dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nurdiana ,Dewi 2012, *Hubungan antara pengetahuan dengan motivasi kader posyandu dengan keaktifan kader Posyandu di Desa Dukuh Ketanggungan Brebes*.
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ruyatul hasanah, 2014,*Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu dinkes Kab Subang*
- Suyanto. 2008. *Riset kebidanan*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Wahyuningsih, Heni Puji. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat DalamKebidanan*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Wahyuni, Yuyun. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Bidang Kesehatan*. Yogyakarta : Fitramaya.
- Yulifah, Rita. 2009. *Asuhan Kebidanan Komunitas*. Jakarta: Salemba Medika.
- Yanti, 2015. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi keaktifan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kutablang,Lhoksumawe Aceh*
- Notoatmodjo, S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu Dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta