

Faktor Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Implementasi Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer

Kadek Ayu Indrayani, Ni Made Sri Nopiyani, Luh Seri Ani
Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: ayuindra916@gmail.com

Received: July 30, 2025, Accepted: December 16, 2025, Published: January 3, 2026

Abstrak

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Buleleng. Kegiatan Posyandu sebagai implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer sangat bergantung pada kinerja kader, yang menjadi penentu dalam memastikan efektivitas program kesehatan di tingkat masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan, status kerja, motivasi, fasilitas, insentif, dan pelatihan berhubungan signifikan dengan kinerja kader Posyandu, dengan hasil analisis multivariat menunjukkan nilai aOR masing-masing untuk faktor pendidikan (4,029), status kerja (3,543), motivasi (5,673), fasilitas (5,612), insentif (9,435), dan pelatihan (16,607), dengan nilai p yang signifikan ($p < 0,05$). Sementara itu, faktor yang tidak berhubungan signifikan dengan kinerja kader adalah lama kerja, pengetahuan, supervisi, dukungan masyarakat, dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan potong lintang, melibatkan 134 kader Posyandu dari tiga Puskesmas yang dipilih menggunakan multistage sampling. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer, yang dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan efektivitas program. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kader Posyandu meningkatkan pemantauan status gizi dan kesehatan anak usia sekolah dan remaja dengan melibatkan pihak desa setempat atau dasawisma untuk memperkuat integrasi program kesehatan di komunitas.

Kata kunci: Integrasi pelayanan kesehatan primer, motivasi, pendidikan, pelatihan

Abstract

This study analyzes the factors associated with the performance of Posyandu cadres in implementing integrated primary health care services in Buleleng Regency. Posyandu activities, as part of the primary health care integration, heavily rely on the performance of its cadres, which play a crucial role in ensuring the effectiveness of health programs at the community level. The results of the study show that education, employment status, motivation, facilities, incentives, and training are significantly associated with Posyandu cadre performance, with multivariate analysis revealing an adjusted odds ratio (aOR) of 4.029 for education, 3.543 for employment status, 5.673 for motivation, 5.612 for facilities, 9.435 for incentives, and 16.607 for training, all with significant p-values ($p < 0.05$). Meanwhile, factors such as length of service, knowledge, supervision, community support, and workload were not significantly associated with cadre performance. The study uses an analytical observational design with a cross-sectional approach, involving 134 Posyandu cadres from three health centers selected using multistage sampling. This research aims to provide insights into the factors influencing cadre performance in the implementation of integrated primary health care services, which can serve as a basis for policy recommendations to enhance program effectiveness. Based on these findings, it is recommended that Posyandu cadres improve the monitoring of nutritional status and health of school-age children and adolescents by involving local village officials or community leaders to strengthen the integration of health programs within the community.

Keywords: Integrated primary health care service, motivation, education, training.

Pendahuluan

Integrasi pelayanan kesehatan primer merupakan pendekatan komprehensif dalam sistem kesehatan yang bertujuan menyediakan layanan yang menyeluruh dan terkoordinasi kepada masyarakat. Tujuan utamanya adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemerataan akses layanan, dengan penekanan pada aspek promotif dan preventif (Wulansari, 2023).

Dalam konteks sistem kesehatan Indonesia, integrasi ini menjadi strategi nasional yang didorong oleh Kementerian Kesehatan melalui pilar transformasi layanan primer. Fokus integrasi tersebut mencakup penerapan pendekatan siklus hidup, perluasan akses layanan sampai ke desa, serta digitalisasi pemantauan kondisi kesehatan masyarakat (Kemenkes, 2023).

Posyandu sebagai bagian dari integrasi layanan primer memiliki peran penting dalam memberikan layanan dasar seperti kesehatan ibu dan anak, imunisasi, gizi, dan pencegahan penyakit menular. Dalam pelaksanaannya, Posyandu bergantung pada peran kader kesehatan sebagai pelaksana lapangan yang menjembatani fasilitas kesehatan dengan masyarakat (Kemenkes RI, 2011).

Kader Posyandu atau *Community Health Workers (CHWs)* adalah individu yang berasal dari masyarakat dan telah menjalani pelatihan dasar kesehatan. Mereka bukan tenaga medis profesional, namun berperan vital dalam memberikan edukasi dan pelayanan kesehatan dasar (Ahmed et al., 2022; WHO, 2020).

Kinerja kader Posyandu menjadi penentu keberhasilan integrasi pelayanan kesehatan primer. Kinerja yang tinggi ditandai dengan pelaksanaan tugas sesuai standar pelayanan, meliputi kuantitas kegiatan, kualitas interaksi, serta ketepatan waktu dan efektivitas kerja (Mangkunegara, 2020; Robbins & Judge, 2019a)

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa berbagai faktor berhubungan dengan kinerja kader, termasuk karakteristik pribadi (usia, pendidikan, pengetahuan, lama bekerja), faktor motivasi seperti pengakuan dan tanggung jawab, serta faktor lingkungan seperti supervisi, fasilitas, insentif, dan pelatihan (Chipukuma et al., 2018; Herzberg, 1966; Musmiller, 2020).

Namun demikian, sebagian besar studi terdahulu membahas kinerja kader dalam konteks layanan kesehatan secara umum, bukan secara spesifik dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer. Di sinilah letak kebaruan penelitian ini: menelaah hubungan

faktor-faktor internal dan eksternal dengan kinerja kader dalam konteks program integratif nasional yang sedang berjalan di Indonesia.

Kabupaten Buleleng sebagai wilayah studi memiliki keunikan geografis dan beban pelayanan yang tinggi. Dengan cakupan wilayah terbesar di Bali dan jumlah Puskesmas terbanyak (20 unit), tantangan dalam implementasi layanan terintegrasi menjadi sangat kompleks (I. Gede, A. Y. U., I. Gusti, N. A. J. S., Lie, 2020)

Data pra-survei yang dilakukan di dua desa di Buleleng menunjukkan bahwa sekitar 60% kader Posyandu belum memenuhi standar dalam aspek pelayanan seperti pengukuran gizi balita, pelaksanaan imunisasi, dan penyuluhan gizi. Ini menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai determinan kinerja mereka.

Lebih lanjut, transformasi sistem kesehatan yang diluncurkan tahun 2024 belum banyak dievaluasi dari sisi pelaksana di tingkat bawah, khususnya kader Posyandu. Penelitian ini hadir untuk menjembatani kekosongan tersebut, dengan mengevaluasi hubungan antara karakteristik kader, motivasi, dan faktor lingkungan kerja dengan kinerja kader dalam kerangka program integratif (Kemenkes RI, 2023).

Dengan menggunakan kerangka teori Herzberg dan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menyajikan bukti empiris baru mengenai faktor-faktor yang berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kader. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor dominan yang perlu diintervensi oleh pembuat kebijakan dan stakeholder layanan kesehatan primer. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis terhadap ilmu manajemen kesehatan masyarakat, tetapi juga manfaat praktis berupa rekomendasi strategis dalam peningkatan kualitas kinerja kader dan keberhasilan program integrasi pelayanan kesehatan primer, khususnya di wilayah dengan karakteristik kompleks seperti Kabupaten Buleleng

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*, di mana data untuk variabel bebas dan tergantung dikumpulkan pada satu waktu secara bersamaan. Penelitian ini dilakukan di tiga Puskesmas di Kabupaten Buleleng, yaitu Puskesmas Buleleng III, Puskesmas Busungbiu I, dan Puskesmas Seririt III, yang masing-masing sudah menjalankan program Posyandu integrasi pelayanan kesehatan primer minimal selama enam bulan. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juni 2025. Populasi target dalam penelitian ini adalah semua kader Posyandu yang terlibat dalam

program Posyandu integrasi pelayanan kesehatan primer. Dari populasi ini, sampel diambil dengan menggunakan rumus uji hipotesis untuk perbedaan dua proporsi. Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan aplikasi Sample Size 2.0, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 134 responden, dengan tambahan 10% untuk mengantisipasi data yang tidak lengkap.

Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan teknik multistage sampling, yang mempertimbangkan letak geografis yang luas. Proses pengambilan sampel dilakukan melalui tiga tahapan: pertama, pemilihan Puskesmas yang sudah menjalankan integrasi pelayanan kesehatan primer, kedua, pemilihan desa yang memiliki Posyandu integrasi, dan ketiga, pemilihan kader Posyandu di desa terpilih yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu kader yang telah menjalankan Posyandu integrasi dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang mencakup pertanyaan tentang variabel-variabel seperti usia, pengetahuan, tingkat pendidikan, lama bekerja, motivasi, fasilitas, supervisi, insentif, beban kerja, pelatihan, dukungan masyarakat, dan kinerja. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi terdiri dari 15 pernyataan yang disusun dalam skala Likert, dengan skor 1 hingga 4, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner ini mengukur motivasi internal dan eksternal kader, yang mencakup rasa bangga, kepuasan diri, keinginan untuk meningkatkan pelayanan, dan kontribusi terhadap desa.

Instrumen untuk mengukur kinerja kader diadopsi dari penelitian Musmiller (2020), dengan 15 pernyataan yang juga menggunakan skala Likert 4 poin. Validitas dan reliabilitas instrumen telah diuji dengan menggunakan uji Pearson Product Moment untuk validitas dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas, di mana nilai validitas berkisar antara 0,35 hingga 0,78 dan nilai reliabilitas (Cronbach's Alpha) mencapai 0,82 untuk kinerja, serta nilai validitas untuk motivasi berkisar antara 0,40 hingga 0,75 dengan reliabilitas sebesar 0,85. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden, sebagian besar item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, namun beberapa item pertanyaan tidak valid dan telah dikeluarkan dari instrumen penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan bimbingan dari peneliti, yang memandu responden dalam mengisi kuesioner untuk meminimalkan potensi bias.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics 25. Analisis data dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel yang diteliti. Selanjutnya, uji Fisher's Exact Test dan Chi-Square digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja kader berdasarkan variabel bebas. Analisis regresi logistik ganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan variabel dependen, serta untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja kader Posyandu setelah dikendalikan oleh variabel lainnya. Model regresi logistik juga diperiksa menggunakan uji Goodness of Fit untuk memastikan kecocokan model dengan data.

Hasil

Gambaran Karakteristik Kader Posyandu

Total responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 134 responden yang merupakan kader Posyandu. Adapun kader Posyandu dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Kader Posyandu

Variabel	Frekuensi	Proporsi (%)
Umur, Median (IQR);Min-Max	41 (14); 24-85	
< 41th	64	47.8
≥ 41th	70	52.2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	1	.7
Perempuan	133	99.3
Pendidikan		
Rendah	71	53.0
Menengah hingga tinggi	63	47.0
Lama Kerja, Median (IQR);Min-Max	6.5 (7); 1-25	
≤ 6 tahun	67	50.0
> 6 tahun	67	50.0
Status Kerja		
Tidak bekerja	63	47.0
Bekerja	71	53.0

Dari 134 responden kader posyandu yang telah menjalankan program Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer di Kabupaten Buleleng, ditemukan hampir seluruhnya adalah perempuan (99,3%). Rentang umur responden dalam penelitian ini adalah 24 hingga 65 tahun. Ada lebih dari setengah responden yang berusia 41 tahun atau lebih dengan rata-rata umur 41,5 tahun. Lebih dari setengah responden memiliki tingkat pendidikan rendah, yaitu setara dengan pendidikan SD dan SMP/ sederajat. Sedangkan, hanya 47% responden yang berpendidikan menengah hingga tinggi (SMA/ sederajat dan Sarjana/ Diploma). Selain itu,

ditemukan bahwa lebih dari setengah kader posyandu juga memiliki pekerjaan lain diluar kegiatan posyandu (53,0%) (Tabel 1).

Gambaran Kinerja Kader Posyandu dalam Implementasi Intregrasi Pelayanan Kesehatan Primer di Kabupaten Buleleng

Tabel.2. Gambaran Kinerja Kader Posyandu (n=134)

Variabel	Frekuensi (n=134)	Proporsi (%)
Kinerja		
Baik	97	72,4
Kurang baik	37	27,6

Dari segi kinerja kader posyandu, 72,4% kader berkinerja baik, sedangkan 27,6% lainnya berkinerja kurang baik. Tingkat pengetahuan kader posyandu diukur dengan 11 (sebelas) butir pernyataan mengenai kegiatan yang dilakukan di posyandu serta edukasi yang harus diberikan kepada sasaran posyandu. Pernyataan-pernyataan tersebut harus dijawab dengan jawaban benar dan salah oleh responden. Jawaban yang benar diberikan skor 1, sedangkan jawaban yang salah diberikan skor 0.

Kinerja kader posyandu diukur dengan 15 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut harus dijawab dengan jawaban Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Kadang-kadang (K), Sering (Sr), dan Selalu (S). Jawaban responden diberikan skor 1-5, dimana jawaban TP diberikan skor 1, jawaban J diberikan skor 2, jawaban K diberikan skor 3, jawaban Sr diberikan skor 4, dan jawaban S diberikan skor 5.

Tabel 3. Deskripsi Kader Posyandu dalam Implementasi Inetgrasi Pelayanan Kesehatan Primer di Kabupaten Buleleng Terkait Kinerja

No	Item	TP n(%)	J n(%)	K n(%)	Sr n(%)	S n(%)
Kinerja; Mean $\pm$ SD (min-max) 89 $\pm$ 9.87 (52-100)						
1	Melakukan evaluasi capaian kegiatan Posyandu setiap bulan.	0 (0)	3 (2.2)	10 (7.5)	25 (18.7)	96 (71.6)
2	Mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu.	0 (0)	5 (3.7)	13 (9.7)	34 (25.4)	82 (61.2)
3	Menyusun rencana tindak lanjut untuk mengatasi masalah di Posyandu.	2 (1.5)	7 (5.2)	13 (9.7)	53 (39.6)	59 (44)
4	Memantau perkembangan Kesehatan balita melalui kunjungan rumah.	2 (1.5)	5 (3.7)	20 (14.9)	36 (26.9)	71 (53)
5	Mengelola administrasi Posyandu (buku KIA, dan laporan).	1 (0.7)	2 (1.5)	0 (0)	22 (16.4)	109 (81.3)
6		0	1	3	29	100

	Mengkoordinasikan kegiatan Posyandu dengan Puskesmas dan pihak terkait.	(0)	(0.7)	(2.2)	(21.6)	(74.6)
7	Memantau pertumbuhan dan perkembangan bayi dan balita menggunakan buku KIA.	0 (0)	2 (1.5)	2 (1.5)	17 (12.7)	113 (84.3)
8	Memberikan penyuluhan tentang gizi seimbang untuk bayi dan balita.	0 (0)	2 (1.5)	14 (10.4)	40 (29.9)	78 (58.2)
9	Mengidentifikasi balita dengan gizi buruk dan merujuk ke Puskesmas.	2 (1.5)	10 (7.5)	24 (17.9)	26 (19.4)	72 (53.7)
10	Memantau Kesehatan ibu hamil dan memberikan edukasi tentang perawatan kehamilan.	0 (0)	3 (2.2)	16 (11.9)	30 (22.4)	85 (63.4)
11	Memberikan konseling tentang pentingnya ASI eksklusif untuk ibu menyusui.	0 (0)	5 (3.7)	5 (3.7)	29 (21.6)	95 (70.9)
12	mengidentifikasi ibu hamil berisiko tinggi dan merujuk ke fasilitas Kesehatan.	0 (0)	14 (10.4)	19 (14.2)	27 (20.1)	74 (55.2)
13	Memantau Kesehatan lansia dan memberikan edukasi tentang pola hidup sehat.	0 (0)	4 (3)	9 (6.7)	36 (26.9)	85 (63.4)
14	Memberikan penyuluhan tentang pencegahan penyakit tidak menular pada usia dewasa.	2 (1.5)	18 (13.4)	20 (14.9)	33 (24.6)	61 (45.5)
15	Memantau status gizi dan kesehatan anak usia sekolah dan remaja. .	4 (3)	2 (1.5)	2 (1.5)	31 (23.1)	95 (70.9)
Total Skor Kinerja						
Rendah				37	(27.6)	
Tinggi				97	(72.4)	

Berdasarkan hasil pengolahan skor terhadap 15 indikator aktivitas kader Posyandu, diperoleh gambaran bahwa frekuensi pelaksanaan tugas-tugas kader sangat tinggi dan konsisten. Skor tertinggi diperoleh pada item 7 (“Memantau pertumbuhan dan perkembangan bayi dan balita menggunakan buku KIA”). Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ini menjadi prioritas dan paling rutin dilaksanakan kader. Namun demikian, skor terendah terdapat pada item 14 (“Penyuluhan pencegahan penyakit tidak menular”), dan item 9 (“Identifikasi gizi buruk”). Kedua hal ini mengindikasikan perlunya penguatan pelatihan dan perhatian lebih terhadap penyakit tidak menular dan penanganan gizi buruk, khususnya di usia balita. Secara keseluruhan, nilai skor yang tinggi menunjukkan komitmen dan partisipasi kader Posyandu dalam menjalankan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Akan tetapi, masih ada ruang untuk penguatan pada kegiatan-kegiatan promotif dan preventif, terutama yang bersifat lebih teknis seperti pendeteksian dini kasus gizi buruk dan edukasi penyakit tidak menular

Berdasarkan hasil skor terhadap lima pernyataan yang menilai efektivitas pelatihan dari Puskesmas, dapat disimpulkan bahwa kader Posyandu secara umum memiliki persepsi yang sangat positif terhadap pelatihan yang mereka terima. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah item 1 (“Pelatihan meningkatkan kemampuan saya”), yang memperoleh 471 poin ($\approx 87,9\%$

dari skor maksimal). Ini menunjukkan bahwa mayoritas kader merasakan dampak nyata dari pelatihan terhadap peningkatan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas di lapangan. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa pelatihan dari Puskesmas dinilai bermanfaat, relevan, dan meningkatkan kinerja kader Posyandu. Namun, peningkatan frekuensi pelatihan dan metode pelibatan yang lebih interaktif dapat menjadi strategi penguatan yang patut dipertimbangkan ke depan.

Hubungan Karakteristik Responden, Pengetahuan, Motivasi, Supervisi, Fasilitas, Dukungan Masyarakat, Insentif, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kader

Setiap variabel dalam penelitian ini dianalisis menggunakan tabel tabulasi silang untuk mengetahui distribusi variabel terikat atau kinerja kader berdasarkan variabel bebas yang antara lain adalah karakteristik, pengetahuan, motivasi, supervisi, fasilitas, dukungan masyarakat, insentif, beban kerja dan pelatihan dan hasilnya diperlihatkan pada Tabel 4. Selain itu, dilakukan juga uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat signifikansi $p \leq 0,05$. Namun, pada variabel status kerja, ditemukan adanya sel yang memiliki frekuensi harapan kurang dari 5 pada tabel kontigensi 2 x 2, maka uji yang digunakan adalah uji *Fisher-exact*.

Tabel 4. Gambaran Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader

Variabel	Frekuensi (n=134)	Proporsi (%)
Pengetahuan		
Baik	108	80,6
Kurang baik	26	19,4
Motivasi		
Tinggi	121	90,3
Rendah	13	9,7
Supervisi		
Baik	101	75,4
Kurang baik	33	24,6
Fasilitas		
Memadai	117	87,3
Kurang memadai	17	12,7
Dukungan Masyarakat		
Tinggi	132	98,5
Rendah	2	1,5
Insentif		
Baik	106	79,1
Kurang baik	28	20,9
Beban kerja		
Ringan	120	89,6

Variabel	Frekuensi (n=134)	Proporsi (%)
Berat Pelatihan	14	10,4
Baik	127	94,8
Kurang baik	7	5,2

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pengetahuan yang baik mengenai pelaksanaan posyandu (80,6%). Sebagian besar responden memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai kader posyandu (90,3%). Selain itu, hampir 75,4% responden mendapatkan supervisi serta dukungan masyarakat yang baik selama pelaksanaan posyandu. Sekitar separuh responden menilai sudah didukung dengan fasilitas yang memadai di posyandu selama melaksanakan tugas (87,3%).

Berkaitan dengan insentif dan beban kerja, mayoritas responden mendapatkan insentif yang baik (79,1%) dengan beban kerja yang ringan (89,6%). Lebih dari setengah responden menyatakan sudah mendapatkan pelatihan yang baik (94,8%).

Tabel 5. Hasil Analisis Perbandingan Proporsi Karakteristik Responden, Pengetahuan, Motivasi, Supervisi, Fasilitas, Dukungan Masyarakat, Insentif, Beban Kerja dan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu

Variabel	Kinerja Kader				nilai p
	Baik		Kurang Baik		
	f	%	f	%	
Umur					
≥41tahun	53	75,7	17	24,3	0,440
< 41tahun	44	68,8	20	31,3	
Pendidikan					
Menengah-tinggi	53	84,1	10	15,9	0,006*
Rendah	44	38,6	27	38	
Lama Kerja					
>6 tahun	52	77,6	15	22,4	0,246
≤ 6 tahun	45	67,2	22	32,8	
Status Kerja					
Tidak bekerja	56	78,9	15	21,1	0,084
Bekerja	41	65,1	22	34,9	
Pengetahuan					
Baik	82	75,9	26	24,1	0,086
Kurang baik	15	57,7	11	42,2	
Motivasi					
Tinggi	91	75,2	30	24,8	0,045*
Rendah	76	46,2	7	53,8	
Supervisi					
Baik	78	77,2	23	22,8	0,042*
Kurang baik	19	57,6	14	42,2	

Variabel	Kinerja Kader				nilai p
	Baik		Kurang Baik		
	f	%	f	%	
Fasilitas					
Memadai	43	79,5	24	20,5	<0,001*
Kurang memadai	4	23,3	13	76,5	
Dukungan Masyarakat					
Tinggi	97	73,5	35	26,5	0,075
Rendah	0	0	2	100	
Insentif					
Baik	87	82,1	19	17,9	<0,001*
Kurang baik	10	35,7	18	64,3	
Beban kerja					
Ringan	93	77,5	27	22,5	<0,001*
Berat	4	28,6	19	71,4	
Pelatihan					
Baik	97	75,6	31	24,4	0,002*
Kurang baik	1	14,3	6	85,7	

Keterangan: * = signifikan berhubungan (nilai $p < 0,05$)

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel bivariat, dapat dilihat bahwa terdapat 7 variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja kader posyandu ($p \leq 0,05$), yaitu variabel pendidikan, motivasi, supervisi, fasilitas, insentif, beban kerja, dan pelatihan. Sedangkan, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara umur, status kerja, pengetahuan, dan dukungan masyarakat terhadap kinerja kader posyandu.

Selanjutnya dilakukan analisis multivariabel yaitu analisis *multiple regression logistic*. Seluruh variabel bebas yang memiliki nilai $p \leq 0,25$ akan dianalisis kembali ke dalam analisis multivariabel. Di samping itu, akan dilakukan pembuatan model melalui seleksi variabel menggunakan metode *Backward LR*. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel-variabel yang akan dianalisis kembali dalam analisis multivariabel yaitu variabel pendidikan, lama kerja, status kerja, pengetahuan, motivasi, supervisi, fasilitas, dukungan masyarakat, insentif, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja.

Analisis multivariabel dilakukan setelah analisis bivariabel untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu dan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja kader posyandu dengan melihat nilai *Adjusted Odds Ratio* (AOR) dan nilai signifikansi. Analisis multivariabel dilakukan menggunakan uji *Multiple Logistic Regression* dengan metode *Backward* dengan memasukan seluruh variabel yang memenuhi syarat seleksi variabel pada analisis bivariabel ($p \leq 0,25$) ke dalam model awal

multivariabel dan kemudian mengeluarkan satu per satu variabel mulai dari variabel yang memiliki nilai signifikansi terbesar.

Tabel 6. Hasil Analisis *Multiple Logistic Regression* Faktor dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Implementasi Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer di Kabupaten Buleleng

Variabel	Model Awal			Model Akhir		
	aOR	95% CI	Nilai p	aOR	95% CI	Nilai p
Pendidikan						
Menengah-tinggi	3,178	1,058 – 9,541	0,039	4,029	1,394 – 11,648	0,010*
Rendah	reff					
Lama Kerja						
>6 tahun	0,949	0,321 – 2,808	0,925			
≤ 6 tahun	reff					
Status Pekerjaan						
Tidak bekerja	4,375	1,345 – 14,230	0,014	3,543	1,223 – 10,260	0,020*
Bekerja	reff					
Pengetahuan						
Baik	2,113	0,552 – 8,085	0,275			
Kurang baik	reff					
Motivasi						
Tinggi	3,010	0,559 – 16,209	0,200	5,673	1,297 – 24,806	0,021*
Rendah	reff			reff		
Supervisi						
Baik	2,051	0,635 – 6,622	0,230			
Kurang baik	reff					
Fasilitas						
Memadai	4,830	0,915 – 25,497	0,064	5,612	1,243 – 25,342	0,025*
Kurang memadai	reff			reff		
Dukungan Masyarakat						
Tinggi	3,43x10 ⁹		0,999			
Rendah	reff					
Insentif						
Baik	9,029	2,526 – 32,275	0,001	9,435	2,912 – 30,568	<0,001*
Kurang baik	reff			reff		
Beban Kerja						
Ringan						
Berat	1,647	0,302 – 8,993	0,564			
Pelatihan						
Baik	13,051	1,004 – 169,606	0,050	16,607	1,339 – 205,908	0,029*
Kurang baik	reff		reff			

Keterangan: * = signifikan berhubungan (nilai $p < 0,05$)

Berdasarkan hasil analisis *multiple logistic regression* yang disajikan, ditemukan bahwa pendidikan, status kerja, motivasi, fasilitas, insentif, dan pelatihan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dan pelatihan menjadi faktor yang dominan.

Variabel pendidikan berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *odd ratio* 4,029 yang mengartikan pada kader dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang 4,029 kali memiliki kinerja yang lebih baik. Variabel status kerja berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *odd ratio* 3,543 yang mengartikan pada kader dengan status kerja yang lebih tinggi memiliki peluang 3,543 kali memiliki kinerja yang lebih baik.

Variabel motivasi berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *odd ratio* 5,673 yang mengartikan pada kader dengan motivasi yang lebih tinggi memiliki peluang 5,673 kali memiliki kinerja yang lebih baik. Variabel fasilitas berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *odd ratio* 5,612 yang mengartikan pada kader dengan fasilitas yang lebih tinggi memiliki peluang 5,612 kali memiliki kinerja yang lebih baik.

Variabel insentif berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *odd ratio* 9,435 yang mengartikan pada kader dengan insentif yang lebih tinggi memiliki peluang 9,435 kali memiliki kinerja yang lebih baik. Variabel pelatihan berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai *odd ratio* 16,607 yang mengartikan pada kader dengan pelatihan yang lebih tinggi memiliki peluang 16,607 kali memiliki kinerja yang lebih baik.

Setelah didapatkan model akhir, selanjutnya dilakukan penilaian kesesuaian model dengan menggunakan uji *Goodness of Fit*. Data dianggap fit dengan model regresi logistik apabila nilai estimasi GOF menghasilkan nilai $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai GOF yaitu $p = 0,130$, sehingga dapat dikatakan bahwa data telah fit dengan model regresi logistik dan dapat merepresentasikan populasi. Selain itu, hasil nilai *nagerlkerke* R^2 menunjukkan nilai 0,500 atau 50%. Hal ini berarti bahwa variasi kinerja kader posyandu sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor pendidikan, status kerja, motivasi, fasilitas, insentif, dan pelatihan, sedangkan 50% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Pembahasan

Gambaran Kinerja Kader Posyandu dalam Implementasi Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer Di Kabupaten Buleleng

Kinerja kader Posyandu dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Buleleng, diperoleh bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 72,4% kader berkinerja baik, sedangkan 27,6% lainnya berkinerja kurang baik. Pada variabel kinerja, diperoleh gambaran bahwa frekuensi pelaksanaan tugas-tugas kader sangat tinggi dan konsisten. Secara umum dapat dikatakan bahwa komitmen dan partisipasi kader Posyandu dalam menjalankan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh.

Walaupun kinerja secara umum memiliki capaian yang baik atau kinerja tinggi, terdapat beberapa indikator yang menjadi fokus untuk perbaikan diantaranya yaitu memberikan penyuluhan tentang pencegahan penyakit tidak menular pada usia dewasa, mengidentifikasi balita dengan gizi buruk dan merujuk ke puskesmas, dan menyusun rencana tindak lanjut untuk mengatasi masalah di posyandu. Ketiga indikator ini merupakan indikator dengan capaian paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Hasil penelitian sejalan dengan Nurlaili, et al., (2025) yang menyatakan pada umumnya kader Posyandu memiliki kinerja yang baik. Selain itu, sejalan pula dengan Sodikin (2025) yang menyatakan hal yang sama yaitu mayoritas kinerja kader posyandu di Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi masuk pada kategori baik. Secara umum, kader Posyandu merupakan relawan dari masyarakat yang dianggap memiliki kapasitas lebih dibandingkan warga lainnya. Berdasarkan keterangan dari Kementerian Kesehatan RI, kader memiliki peran penting dalam operasional Posyandu, mulai dari tahap perintisan, menjalin kerja sama dengan lembaga pendukung, merancang dan melaksanakan program, hingga melakukan pembinaan serta penyuluhan guna meningkatkan keterlibatan masyarakat (Wulansari, 2021). Apabila kader tidak menjalankan tugasnya secara optimal, maka mereka tidak mampu mengelola kegiatan Posyandu dengan baik, termasuk dalam tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi bulanan. Hal ini dapat menyebabkan banyak Posyandu yang keberasaannya tidak diimbangi dengan fungsi yang efektif (Manoppo & Rumambi, 2022).

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kader Posyandu dalam Implementasi Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer di Kabupaten Buleleng

Variabel pendidikan, status kerja, motivasi, fasilitas, insentif, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kader Posyandu dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Buleleng.

Karakteristik kader merupakan faktor penting dan berhubungan dengan kinerja kader Posyandu. Kader dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis dan pemahaman yang lebih baik terhadap tugas-tugas Posyandu (Irianty et al., 2017). Selain itu, status pekerjaan dapat berhubungan dengan komitmen dan motivasi dalam menjalankan tugasnya (Marini et al., 2023).

Penelitian ini sejalan dengan (Putri, dkk, 2024) yang menemukan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja. Faktor motivator melibatkan faktor intrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan semangat kader untuk bekerja lebih baik. Prestasi, misalnya, memberikan rasa bangga terhadap hasil kerja yang dicapai, sedangkan pengakuan dari masyarakat atau organisasi dapat memperkuat rasa percaya diri dan motivasi. Pekerjaan itu sendiri, jika dirancang dengan tanggungjawab yang jelas dan tantangan yang sesuai, dapat meningkatkan keterlibatan kader. Lebih jauh, peluang untuk berkembang dan maju dalam pekerjaan memberikan harapan bagi kader untuk memperbaiki kondisi mereka, baik secara profesional maupun pribadi (Thant and Chan, 2020).

Motivasi adalah kekuatan potensial yang terdapat dalam diri seseorang, yang bisa tumbuh secara internal maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal, dan dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kerjanya (Putri et al., 2024). Sementara itu, menurut (Astuti, DW., 2021) motivasi berkaitan dengan bagaimana cara membangkitkan semangat kerja bawahan agar mereka bersedia bekerja secara maksimal, dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Secara empiris, hasil studi ini sejalan dengan temuan dari (Coenraad et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Upaya untuk meningkatkan motivasi terbukti mampu mendorong perbaikan kinerja. Temuan ini memberikan bukti dan penegasan empiris mengenai pentingnya memperkuat motivasi kader Posyandu, agar kualitas dan kuantitas kerja mereka meningkat. Dengan meningkatnya motivasi, kader Posyandu akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Kader yang termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, lebih peduli terhadap masyarakat, dan lebih proaktif dalam melakukan penyuluhan atau pemantauan kesehatan. Selain itu, motivasi juga mendorong kader untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, yang penting untuk meningkatkan kompetensi dalam memberikan pelayanan yang lebih efektif. Kepuasan kerja yang tinggi akibat motivasi juga mengurangi tingkat stres dan meningkatkan semangat kerja, sehingga pelayanan kesehatan bisa dilakukan dengan lebih maksimal. Dengan motivasi yang kuat, kader posyandu akan lebih berfokus pada pencapaian tujuan kesehatan, serta mampu berinteraksi secara lebih baik dengan masyarakat untuk mendukung keberhasilan program kesehatan primer (Rosid et al., 2021).

Faktor *hygiene*, di sisi lain mencakup elemen-elemen eksternal yang berfungsi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Kebijakan organisasi, misalnya, harus memberikan panduan yang jelas dan adil bagi kader dalam menjalankan tugas mereka. Hubungan yang baik dengan pengawas atau supervisor juga sangat krusial dalam memastikan komunikasi yang efektif dan dukungan moral. Kondisi kerja, termasuk fasilitas, peralatan, dan lingkungan fisik, harus memadai untuk mendukung efisiensi kerja. Aspek finansial seperti remunerasi dan gaji yang layak tak hanya membantu mencukupi kebutuhan dasar kader namun juga memberikan rasa penghargaan atas kontribusi mereka (Bhatt et al., 2022).

Penelitian ini sejalan dengan (Raniwatia et al., 2022) yang menyatakan bahwa adanya hubungan sarana prasarana atau fasilitas dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Fasilitas Posyandu mencakup seluruh sarana yang mendukung kelancaran kegiatan Posyandu, seperti adanya lokasi tetap, dana rutin untuk program makanan tambahan (PMT), serta peralatan yang dibutuhkan seperti timbangan dacin, meja, kursi, Kartu Menuju Sehat (KMS), dan lainnya. Fasilitas yang disediakan sebaiknya tersedia dalam jumlah dan jenis yang memadai serta selalu berada dalam kondisi siap digunakan.

Fasilitas merujuk pada sarana atau peralatan yang disediakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan suatu tugas atau fungsi. Fasilitas ini bisa berupa benda fisik seperti peralatan, ruang kerja yang nyaman, serta teknologi yang digunakan, atau bahkan dalam bentuk sumber daya keuangan yang memungkinkan tersedianya berbagai dukungan operasional. Ketersediaan fasilitas yang baik dan memadai dapat mempercepat proses pekerjaan, mengurangi hambatan, dan mempermudah pelaksanaan tugas. Semakin baik fasilitas yang digunakan, semakin besar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja, karena

karyawan atau individu dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Azis et al., 2019). Oleh karena itu, fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, alat kesehatan yang cukup, serta akses mudah ke informasi dan teknologi, akan membuat kader posyandu dalam melaksanakan tugas mereka secara lebih cepat dan tepat. Fasilitas yang kurang memadai, sebaliknya, dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas, membatasi akses kader terhadap sumber daya yang diperlukan, dan memperlambat proses pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Fasilitas merupakan hal penting yang dapat menunjang kinerja karyawan untuk menunaikan tanggung jawab dan tugasnya. Fasilitas kerja berperan penting sebagai penunjang keberhasilan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Dengan tersedianya peralatan kerja yang memadai dan sesuai kebutuhan, maka karyawan dapat menjalankan tugas secara lebih produktif dan efisien (Simajuntak, dkk, 2025). Fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan oleh posyandu guna menunjang kelancaran operasional organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Keberadaan fasilitas ini dinilai mampu memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Lebih lanjut, (Mulyapradana, A., & Hatta 2016) menyebut bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikategorikan sebagai bentuk kompensasi non-finansial yang bisa dimanfaatkan baik secara individu maupun kolektif oleh karyawan.

Pemberian insentif merupakan faktor terpenting guna menentukan tingkat kinerja seorang kader posyandu. Insentif yang diberikan kepada kader dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi. Ketika kader merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Pemberian insentif ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap program posyandu. Dalam studi oleh Arifin *et al.* (2022), diungkapkan bahwa sistem penghargaan tidak hanya memenuhi keinginan individu tetapi juga memberikan pembelajaran dan meningkatkan kemampuan seseorang. Dengan demikian, pemberian insentif yang efektif mampu menciptakan situasi kerja yang positif dan produktif bagi kader, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja kader posyandu dalam implementasi pelayanan kesehatan primer, karena dapat meningkatkan motivasi dan semangat kader ketika melaksanakan tugasnya. Insentif, baik berupa finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh kader, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

Dengan adanya insentif, kader merasa dihargai dan diakui atas kerja kerasnya, yang berkontribusi dalam peningkatan kepuasan dan dedikasinya pada pekerjaan. Selain itu, insentif juga dapat memenuhi keinginan pribadi kader, memberi mereka rasa pencapaian, serta membuat kader untuk selalu belajar dan memperkembangkan diri. Pemberian insentif kepada kader umumnya diterapkan dalam berbagai bentuk yang langsung mendukung kebutuhan mereka dalam menjalankan tugas. Bentuk insentif yang sering diberikan antara lain uang transportasi, yang membantu kader untuk memenuhi biaya perjalanan ke lokasi posyandu, serta uang pulsa untuk mendukung komunikasi antara kader dan petugas kesehatan atau masyarakat. Selain itu, pemberian seragam juga menjadi insentif yang berguna untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan identitas kader sebagai bagian dari program kesehatan masyarakat (Arifin et al., 2022)

Pelatihan dipandang sebagai kegiatan rutin yang umum dilakukan dalam lingkungan organisasi, karena diyakini mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara efektif dan tepatsasaran (Nursyahputri & Saragih, 2019). Disisi lain, (Khoirurrahman & Haryana., 2022) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan nonformal, yaitu suatu bentuk pembelajaran untuk memperdalam atau mengembangkan kemampuan di luar jalur pendidikan resmi, yang dilaksanakan pada durasi cenderung cepat dan menggunakan ketepatan metode untuk kebutuhan peserta.

Pelatihan diselenggarakan oleh perusahaan untuk membekali tenaga kerja yang punya kemampuan serta ilmu yang dibutuhkan supaya bisa memahami arah dan kebutuhan organisasi serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika bisnis di masa mendatang (Riyanto et al., 2023). Pelatihan SDM menjadi proses yang pokok pada strategi pengelolaan perusahaan karena berperan sebagai sarana transformasi. Tujuannya dirancang secara sistematis dan terstruktur, untuk menciptakan peningkatan kapabilitas kerja yang terencana. Selain meningkatkan daya saing, pelatihan juga membantu perusahaan mempertahankan kelangsungan eksistensinya dalam jangka panjang. Secara lebih spesifik, pelatihan bertujuan mengembangkan dan memperluas wawasan, keterampilan, serta sikap positif karyawan. Dengan demikian, tenaga kerja diharapkan memiliki pola pikir dan kapasitas kerja yang lebih baik agar mampu memenuhi tuntutan dan harapan organisasi secara optimal. Dalam konteks ini, pelatihan dipahami sebagai proses pembinaan yang membantu karyawan menguasai keahlian tertentu guna melaksanakan tugas secara professional (Prastyo & Sudiro, 2019).

Faktor-faktor yang Tidak Berhubungan dengan Kader Posyandu dalam Implementasi Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer di Kabupaten Buleleng

Variabel lama kerja, pengetahuan, supervisi, dukungan masyarakat, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kader Posyandu dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Buleleng. Masa kerja yang lama tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja kader Posyandu, karena kinerja kader lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, sikap, persepsi, dan pelatihan kader Posyandu, serta faktor-faktor lainnya. Rasa tanggung jawab kader terhadap pekerjaannya tidak berdasarkan berapa lama kader sudah bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Handayani et al., 2022) yang menemukan bahwa lama kerja tidak berhubungan dengan kinerja. Tidak ada perbedaan yang bermakna kinerja antara kader posyandu dengan kader yang sudah lama bekerja dan baru bekerja sebagai kader.

Pada variabel pengetahuan diperoleh bahwa variabel ini tidak berhubungan dengan kinerja. Hal ini dapat dikarenakan baik kader yang memiliki pengetahuan rendah maupun tinggi sama-sama memiliki kecenderungan memberikan kinerja yang maksimal bagi posyandu. Kondisi tersebut dimungkinkan karena para responden yang berperan sebagai kader Posyandu telah memperoleh pelatihan dasar sebelumnya dari petugas Puskesmas terkait penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelatihan tersebut juga mencakup informasi mengenai teknis pelaksanaan Posyandu, sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh responden tidak secara langsung berhubungan dengan perubahan perilaku mereka dalam hal partisipasi berkelanjutan pada kegiatan Posyandu.

Supervisi tidak berhubungan dengan kinerja kader Posyandu secara signifikan. Hal ini dapat dikarenakan karena beberapa faktor, seperti tidak rutinnya pelaksanaan supervisi, kurangnya interaksi dan dukungan dari petugas puskesmas, serta adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan berhubungan dengan kinerja kader. Penelitian ini sejalan dengan (Sendiyawati, 2022) yang menemukan bahwa supervisi tidak berhubungan dengan kinerja. Keberadaan petugas selama pelaksanaan Posyandu tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja kader dalam pelaksanaan Posyandu.

Dukungan masyarakat juga merupakan faktor yang tidak menentukan kinerja. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa meskipun dukungan masyarakat tinggi adapula masyarakat yang kurang memberi dukungan, kader tetap memiliki dedikasi dan menjalankan tugasnya dengan baik, karena mereka bekerja secara sukarela dan memiliki motivasi internal yang kuat untuk melayani kesehatan masyarakat. Dalam hal beban kerja diperoleh bahwa faktor ini

tidak menentukan kinerja. Hal ini dapat dikarenakan tinggi rendahnya beban kerja, kader tetap memberikan kinerja yang terbaik yang dikarenakan rasa tanggungjawab yang tinggi pada kader.

Penelitian ini sejalan dengan (Sendiyawati, 2022) yang menyatakan dukungan masyarakat tidak berhubungan dengan kinerja. Hal ini terjadi karena keberadaan dukungan oleh tokoh masyarakat, baik ada maupun tidak, tidak berdampak langsung terhadap kinerja kader. Meskipun tingkat dukungan dari tokoh Masyarakat rendah, kegiatan Posyandu tetap dapat berlangsung, dan para kader tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini yaitu, bahwa penelitian ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Motivasi Herzberg. Teori Herzberg membagi faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja menjadi dua kategori, yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene. Faktor motivasi berkaitan dengan kepuasan intrinsik yang dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan faktor hygiene berkaitan dengan kondisi eksternal yang jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Variabel pendidikan, status pekerjaan, motivasi, fasilitas, insentif, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kader Posyandu dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Buleleng. Hal ini juga dapat dijadikan bukti empiris bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian. Selain itu, temuan dalam penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi dan memperkaya pengetahuan bagi studi-studi sejenis di masa mendatang. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam penyusunan program-program di bidang kesehatan dan memberikan dasar untuk mengimplementasikan kebijakan di tingkat desa maupun pemerintah daerah. Secara praktis, pelatihan merupakan faktor yang paling dominan menentukan kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja kader Posyandu dalam implementasi integrasi pelayanan kesehatan primer di Kabupaten Buleleng, sebagian besar kader Posyandu (72,4%) menunjukkan kinerja yang baik, meskipun 27,6% masih kurang optimal, terutama dalam deteksi dini gizi buruk dan penyuluhan penyakit tidak menular. Karakteristik kader didominasi oleh perempuan (99,3%) dengan rentang usia 24 hingga 65 tahun, serta mayoritas

memiliki pendidikan rendah (SD-SMP). Faktor-faktor yang berhubungan signifikan dengan kinerja kader Posyandu meliputi pendidikan, pengetahuan, motivasi, fasilitas, insentif, dan pelatihan. Motivasi kader berhubungan positif dengan kinerja, di mana 90,3% kader dengan motivasi tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Dukungan dari lingkungan, seperti supervisi yang baik, fasilitas yang memadai, dan pelatihan yang berkualitas juga berkontribusi pada peningkatan kinerja kader.

Untuk meningkatkan kinerja kader Posyandu, disarankan agar lebih fokus pada pemantauan status gizi dan kesehatan anak usia sekolah serta remaja, dengan melibatkan pihak desa atau dasawisma setempat. Kader juga perlu meningkatkan penyuluhan terkait pencegahan penyakit tidak menular dan mengidentifikasi balita dengan gizi buruk untuk dirujuk ke Puskesmas. Pemerintah desa harus memperhatikan fasilitas Posyandu, terutama dalam hal peralatan kesehatan, dan memperbaiki insentif yang diterima oleh kader. Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng perlu memberikan pelatihan berkala bagi kader untuk meningkatkan kompetensi mereka. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum diteliti dan menggunakan teknik pengambilan sampel acak (random sampling) untuk meningkatkan representativitas dan validitas hasil penelitian, sehingga dapat digeneralisasi ke kader Posyandu di wilayah yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ahmed, S., Chase, L. E., Wagnild, J., Akhter, N., Sturridge, S., Clarke, A., Chowdhary, P., Mukami, D., Kasim, A., & Hampshire, K. (2022). Community health workers and health equity in low- and middle-income countries: systematic review and recommendations for policy and practice. *International Journal for Equity in Health*, 21(1), 1–30. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01615-y>.
- Arifin, J., Zulkarnain, & Misnaniarti. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 71–79.
- Astuti,DW. (2021). *Hubungan Motivasi Dengan Keaktifan Kader Posyandu Pada Masa Pandemi Di Wilayah Kerja Puskesmas Helvetia Kecamatan Medan Helvetia Tahun 2021*.
- Azis, A., Rahman, A., Umar, M., & Latoki, L. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi*, 7(2), 30–41.
- Bhatt, N., Chitranshi, J., & Mehta, M. (2022). Testing Herzberg's two factor theory on millennials. *Symbiosis Institute of Management Studies*, 22, 231–236. <https://doi.org/10.18137/cardiome-try.2022.22.231236>.

- Chipukuma, H. M., Zulu, J. M., Jacobs, C., Chongwe, G., Chola, M., Halwiindi, H., Zgambo, J., & Michelo, C. (2018). Towards a framework for analyzing determinants of performance of community health workers in malaria prevention and control: a systematic review. *Human Resources for Health*, 16(22), 1–16.
- Coenraad, D., H, N., & UWS., A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Makro J Manaj Dan Kewirausahaan.*, 5(1), 46–59. <https://doi.org/10.36467/makro.2020.05.01.04>.
- Handayani, Rohmi., & Nuryani, S. (2022). Hubungan Karakteristik Dengan Kinerja Kader Posyandu Dalam Pemantauan Tumbuh Kembang Balita. *Jurnal Bina Cipta Husada Vol. Xviii No. 1 Januari 2022* 151.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- I. Gede, A. Y. U., I. Gusti, N. A. J. S., Lie, J. M. J. (2020). *Internet di Dinas Kesehatan Provinsi Bali Dengan Menggunakan Hierarchical Token Bucket*.
- Irianty, H., Agustina, N., & Sulistiyawati, R. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Tambarangan Kabupaten Tapin. *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 8(1), 93–102.
- Kemenkes. (2023). *Integrasi Layanan Primer Melalui Posyandu*.
- Kemenkes RI. (2011). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Kementerian Kesehatan RI.
- Kemenkes RI. (2023). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/2015/2023 Tentang Petunjuk Teknis Integrasi Layanan Kesehatan Primer*. Kemenkes RI.
- Khoirurrahman, R., & Haryana. (2022). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi Dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marini, I., Prakoso, A. D., & Hutagaol, E. K. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita. *Journal of Nursing Practice and Education*, 4(1), 16–22. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v4i1.815>.
- 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.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk).” *Jurnal. Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247.

- Prastyo, E. B., & Sudiro, A. (2019). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja." *Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 1–17.
- Putri, A. A. S., Khaer, D. M., Kurniawati, & Maliki., B. I. (2024). Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Pangulah Utara Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang Tahun 2024. *Jurnal Sains Dan Teknologi Volume 6 No. 1 | Juni 2024 |pp: 180-185 E-ISSN: 2714-8661 | DOI: Htps://Doi.Org/10.55338/Saintek.V6i1.3365.*
- Raniwatia, L., Ernawati., Sari., N. I., Sari., D. E. A., & . H. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Kota Padang. *Jurnal Indonesia Kebidanan*, 6(2), 106–117.
- Riyanto, A., Askafi, E., & Mutiara, N. (2023). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Sikap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di KPP Pratama Pare." 4(1), 88–100.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019a). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson International Edition.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019b). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosid, S., Rahim, F. K., & Sudasman, F. H. (2021). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Kesehatan Tuberkulosis Di Kabupaten Kuningan Pada Saat Pandemi Covid-19 Tahun 2020. *Journal of Public Health Innovation*, 2(1), 22–37. <https://doi.org/10.34305/jphi.v2i1.345>.
- Sendiyawati, F. (2022). *Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Berkunjung ke Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Jelbuk Kabupaten Jember.* <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/108119?show=full>.
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2020). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar : Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organiz Re*, 21, 157–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>.
- WHO. (2020). *What Do We Know About Community Health Workers? A Systematic Review of Existing Reviews*.
- Wulansari, B. H. (2023). Dampak Penguatan Layanan Kesehatan Primer Negara Thailand: Literature Review. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 1–14.