

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA  
PUSKESMAS TARUSAN KECAMATAN KOTO XI  
TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN  
TAHUN 2011**

**Skripsi**

Diajukan ke Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran  
Universitas Andalas sebagai Pemenuhan Syarat untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

**Oleh :**

**VINELLA ISAURA  
No. BP. 07122001**



**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ANDALAS  
PADANG, 2011**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
PEMINATAN AKK  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**Skripsi, Juli 2011**

**VINELLA ISAURA, No. Bp. 07122001**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER  
POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TARUSAN KECAMATAN  
KOTO XI TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN TAHUN 2011**

x + 78 halaman, 18 tabel, 3 gambar, 8 lampiran

**ABSTRAK**

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat guna memberdayakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2011.

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan disain *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan pada 42 posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan terhadap 70 orang responden. Data dikumpulkan dengan wawancara langsung dan observasi kepada responden. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi (univariat) dan hubungan (bivariat).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 88,6% umur responden dalam kategori muda dan dewasa, 68,6% tingkat pengetahuan responden tinggi, 75,7% motivasi kerja responden baik, 85,7% sikap responden baik, 85,7% pembinaan terhadap responden kurang, dan 61,4% kinerja responden kurang baik. Berdasarkan analisis bivariat diketahui ada hubungan yang bermakna antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader posyandu.

Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat pengetahuan maka semakin rendah pula kinerja kader posyandu. Untuk dapat meningkatkan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan maka disarankan perlu dilakukan kegiatan pelatihan bagi kader posyandu.

**Daftar Pustaka : 23 (2000 – 2010)**

**Kata kunci : Faktor-faktor yang berhubungan, Kinerja, Kader posyandu**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Kesehatan merupakan hak azazi manusia (UUD 1945, Pasal 28 ayat 1 dan UU No. 36 tahun 2009) dan sekaligus sebagai investasi, sehingga perlu diupayakan, diperjuangkan dan ditingkatkan oleh setiap individu dan oleh seluruh kelompok bangsa. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat menikmati hidup sehat dan pada akhirnya dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal.<sup>1</sup>

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan mengemban misi untuk mendorong kemandirian masyarakat dalam hal hidup sehat melalui pemberdayaan masyarakat. Wujud nyata dari upaya pemberdayaan masyarakat adalah hadirnya berbagai bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) di setiap wilayah kerja Puskesmas. Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang lebih nyata peranannya dan telah mampu berkembang di tengah masyarakat adalah Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu).<sup>2</sup>

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Posyandu yang meliputi 5 program prioritas (KB, KIA, Gizi, Imunisasi dan Penanggulangan Diare) dan

terbukti mempunyai daya ungkit besar terhadap penurunan angka kematian bayi dan angka kematian ibu.<sup>1</sup>

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader. Fungsi kader terhadap posyandu sangat besar yaitu mulai dari tahap perintisan posyandu, penghubung dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, sebagai perencana pelaksana dan sebagai pembina serta sebagai penyuluh untuk memotivasi masyarakat yang berperan serta dalam kegiatan posyandu di wilayahnya.<sup>1</sup>

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 2007, lebih kurang 250.000 posyandu di Indonesia hanya 40% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya (martinah, 2008).<sup>3</sup>

Berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat pada tahun 2009, jumlah posyandu tahun 2006 sebanyak 6.652 buah yang terdiri dari 28,05% Posyandu Purnama, dan 5,59% Posyandu Mandiri. Pada tahun 2007 Posyandu di Sumatera Barat berjumlah 6.894 buah yang terdiri 33,17% Posyandu Purnama dan 6,44% Posyandu Mandiri, Sedangkan pada tahun 2008 jumlah posyandu 6.995 buah dengan Posyandu Purnama sebanyak 37,78% dan

Posyandu Mandiri sebanyak 7,82%. Sementara itu, berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2009 jumlah posyandu sebanyak 633 posyandu dengan stratifikasi sebagai berikut: Posyandu Pratama sebanyak 9 posyandu (1,42%), Posyandu Madya sebanyak 189 Posyandu (29,86%), Posyandu Purnama sebanyak 408 (64,45%), dan Posyandu Mandiri sebanyak 27 posyandu (4,27%).<sup>4,5</sup>

Puskesmas Tarusan merupakan satu dari 18 Puskesmas yang berada di Kabupaten Pesisir Selatan. Dari data Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan diketahui bahwa cakupan imunisasi pada wilayah kerja Puskesmas Tarusan adalah yang terendah dibandingkan dengan wilayah kerja puskesmas lain, yaitu hanya sebesar 60%. Sementara di wilayah kerja puskesmas lain cakupan imunisasi umumnya adalah sebesar 100%. Rendahnya cakupan imunisasi di wilayah kerja Puskesmas Tarusan menunjukkan bahwa kinerja kadernya masih rendah, karena kurang mampu untuk menggerakkan kegiatan imunisasi sebagai salah satu program prioritas pada posyandu.<sup>5</sup>

Pada Laporan Tahunan Puskesmas Tarusan tahun 2009, Puskesmas Tarusan memiliki 42 posyandu yang terdiri dari: 1 Posyandu Pratama (2,4%), tidak memiliki Posyandu Madya, 39 Posyandu Purnama (92,8%), 2 Posyandu Mandiri (4,8%), namun pada tahun 2010 tidak ditemukan lagi Posyandu Mandiri. Wilayah kerja Puskesmas Tarusan terdiri dari 7 Kenagarian dengan salah satu pencapaian D/S-nya yang terendah adalah di Kenagarian Ampang pulai yaitu di Kampung Carocok sebesar 50%. Sedangkan target D/S yang akan dicapai adalah 65%. D/S dijadikan tolok ukur peran serta masyarakat dan aktifitas kader dalam menggerakkan setempat untuk memanfaatkan posyandu.<sup>6</sup>

Hasil survei yang dilakukan oleh Universitas Andalas (Sumatera Barat), Universitas Hasanudin (Sulawesi Selatan), dan Sekolah Tinggi Ilmu Gizi (Jawa Timur) pada tahun 1999, yang mencatat hanya sekitar 40% dari jumlah posyandu yang ada dapat menjalankan fungsinya dengan baik, lebih dari separuh posyandu, tidak memiliki peralatan yang memadai. Sebagian besar posyandu tidak memiliki tempat pelayanan yang layak, karena menyelenggarakan kegiatan di gudang, garasi atau rumah penduduk. Sebagian besar posyandu belum memiliki kader yang cukup bila dibandingkan dengan jumlah sasaran dan hanya 30% kader yang telah dilatih, belum mampu mandiri dan masih tergantung dengan petugas puskesmas serta penghargaan terhadap kader masih rendah. Untuk cakupan pelayanan posyandu masih rendah, untuk balita yang sebagian besar anak usia di bawah dua tahun cakupannya masih dibawah 50%, sedangkan untuk ibu hamil cakupannya hanya sekitar 20%, hampir 100% ibu menyatakan pernah mendengar posyandu, namun yang hadir pada saat kegiatan posyandu kurang dari separuh.<sup>1</sup>

Penelitian Muntasir, Sinaga, Nesi dan Nabuasa (2009), tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi prestasi kerjanya, sebagian besar (72,24%) mempunyai tingkat motivasi sedang. Sedangkan berdasarkan peran sertanya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu pada umumnya kader aktif dengan tingkat motivasi tinggi. Berarti semakin tinggi tingkat motivasi seorang kader semakin aktif pula dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Terry G dalam Notoatmodjo (2007), bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan- perbuatan (perilaku). Keinginan tersebut akan menjadi daya penggerak terhadap kemajuan kerja seseorang.<sup>3,7</sup>

Hasil penelitian Dodo (2008), terdapatnya hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan tingkat keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sikumana. Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kinerja kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu tersebut. Semakin baik atau semakin tinggi pengetahuan kader, semakin tinggi atau semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan kegiatan posyandu. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003) bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan.<sup>3,7</sup>

Penelitian Dodo (2008), menunjukkan bahwa kader yang ada dalam umur produktif secara konseptual cenderung memiliki keaktifan yang baik karena secara fisik mereka lebih kuat, dinamis, gesit, kreatif dan cekatan. Sementara itu kader yang tergolong dalam kelompok umur tidak produktif biasanya secara fisik telah mengalami degenerasi tetapi memiliki semangat kerja ulet, rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Hasil penelitian oleh Nofriadi (2006) menyatakan bahwa, pembinaan kader posyandu yang kurang akan menimbulkan kinerja kader yang kurang yaitu sebesar 92,7%, sehingga terdapat hubungan yang bermakna antara pembinaan terhadap kader dengan kinerja kader posyandu.<sup>3,16</sup>

Kinerja menurut Maier (1965) yang dikutip oleh Asad (1991) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert (1977) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang individu. Dengan demikian kinerja seorang individu

dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian data yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2011.”**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah :

- a. Apakah umur berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
- b. Apakah tingkat pengetahuan berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
- c. Apakah tingkat motivasi berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
- d. Apakah sikap berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?



- e. Apakah pembinaan berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Umum**

Diketahui gambaran kinerja kader dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.

#### **1.3.2. Tujuan Khusus**

- a. Diketuainya kinerja kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- b. Diketuainya umur kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- c. Diketuainya tingkat pengetahuan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- d. Diketuainya tingkat motivasi kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011
- e. Diketuainya sikap kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.

- f. Diketuahuinya pembinaan kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- g. Diketuahuinya hubungan umur dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- h. Diketuahuinya hubungan tingkat pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- i. Diketuahuinya hubungan tingkat motivasi dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- j. Diketuahuinya hubungan sikap dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.
- k. Diketuahuinya hubungan pembinaan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011.

#### **1.4.Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Bagi Peneliti**

Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman belajar dalam melakukan penelitian terutama bagi peneliti sendiri dan peneliti lainnya yang berminat

untuk melanjutkan dan mengembangkan penelitian tentang kinerja kader posyandu ini.

#### **1.4.2. Bagi Instansi**

Sebagai bahan masukan bagi puskesmas dan Pimpinan Puskesmas Tarusan dalam rangka perencanaan kegiatan dan perencanaan pengambilan kebijaksanaan untuk meningkatkan kinerja kader posyandu.

#### **1.4.3. Bagi Institusi Pendidikan**

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi di institusi pendidikan dan sebagai bahan masukan dalam perkuliahan.

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan pada kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu yaitu sebagai berikut :

- 6.1.1. Persentase responden yang tergolong ke dalam kelompok umur muda dan dewasa lebih besar dari responden yang berumur tua.
- 6.1.2. Persentase responden yang mempunyai tingkat pengetahuan tinggi lebih besar dari responden yang berpengetahuan rendah.
- 6.1.3. Persentase responden yang mempunyai tingkat motivasi yang baik lebih besar dari responden yang tingkat motivasinya kurang baik.
- 6.1.4. Persentase responden yang mempunyai sikap yang baik lebih besar dari responden yang memiliki sikap yang kurang baik
- 6.1.5. Persentase responden yang mendapatkan pembinaan yang kurang lebih besar dari responden yang mendapatkan pembinaan yang baik.
- 6.1.6. Persentase responden yang kinerjanya kurang baik lebih besar dari responden yang memiliki kinerja baik.
- 6.1.7. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja kader posyandu.
- 6.1.8. Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader posyandu.

6.1.9. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dengan kinerja kader posyandu.

6.1.10. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja kader posyandu.

6.1.11. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembinaan dengan kinerja kader posyandu.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka untuk meningkatkan kinerja kader posyandu dalam rangka pelaksanaan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, peneliti menyarankan berbagai hal sebagai berikut :

6.2.1. Meningkatkan kinerja kader posyandu yaitu dengan memberikan pelatihan kepada kader oleh petugas Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan, pelatihan diberikan 6 bulan sekali.

6.2.2. Memberikan dukungan moril dan motivasi bagi kader oleh Tokoh Masyarakat (TOMA) dalam melaksanakan fungsinya sebagai kader posyandu, yaitu dengan cara TOMA langsung turun ke lapangan untuk mengamati kegiatan yang ada di posyandu. Sehingga TOMA dapat mendengarkan keluhan dari kader dan apabila terjadi kendala dapat segera di atasi, dan jika kader sudah melaksanakan tugasnya dengan baik diharapkan TOMA memberikan reward kepada kader seperti pemberian sertifikat agar kader lebih bersemangat.

6.2.3. Melakukan program pembinaan secara berkala dan terpadu oleh petugas puskesmas dan Tokoh Masyarakat (TOMA) kepada kader posyandu, yaitu

mulai dari memberikan materi dan melakukan simulasi sistem lima langkah yang ada di posyandu.

- 6.2.4. Melakukan evaluasi terhadap kinerja kader posyandu yaitu dengan cara mengadakan pertemuan dengan Tokoh Masyarakat (TOMA), Pembina posyandu beserta kader untuk membahas kinerja dari kader, apakah telah sesuai atau belum dengan uraian tugas.
- 6.2.5. Diharapkan adanya kepedulian Tokoh Masyarakat (TOMA) terhadap kader posyandu misalnya dengan melengkapi sarana dan prasarana yang ada di posyandu agar program yang ada di posyandu dapat berjalan dengan baik.
- 6.2.6. Mengadakan pertemuan dengan Tokoh Masyarakat (TOMA) untuk memilih kader posyandu agar kader lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap jalannya posyandu.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Departemen Kesehatan RI. Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2006.
2. Pokjanel Posyandu. Pedoman Pengelolaan Posyandu. Jakarta: Pokjanel Posyandu; 2006.
3. Dodo. D. Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Kelurahan. Jurnal Pangan, Gizi dan Kesehatan. Tahun 1, Vol 1, No 1 April 2009.
4. Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat. Laporan Tahunan. Padang: Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat; 2009.
5. Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan. Laporan Tahunan. Kabupaten Pesisir Selatan: Dinas Kesehatan; 2009.
6. Puskesmas Tarusan. Laporan Tahunan. Kecamatan Koto XI Tarusan: Puskesmas Tarusan; 2010.
7. Notoadmodjo, S. Promosi Kesehatan Dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta; 2007.
8. Ilyas, Y. Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: FKM UI; 2000
9. Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat. Pedoman Manajemen Peran Serta Masyarakat. Padang: Dinas Kesehatan Propinsi Sumatera Barat; 2006.
10. Mangkuprawira, S. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: Ghalia Indonesia; 2006.
11. Sarwono, J. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung: Graha Ilmu; 2006.
12. Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara; 2005.
13. Hasra, L. Faktor- faktor yang Berhubungan dengan Keberhasilan Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Pagambiran Kecamatan Lubuk Bagalung Tahun 2007 [Skripsi]. Padang: PSIKM UNAND; 2007.
14. Erlinda. Hubungan Karakteristik Individu Kader dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Sei Sarik Kecamatan VII Koto Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2005 [Skripsi]. Padang: PSIKM UNAND; 2005.
15. Almira. Hubungan Motivasi dan Sikap Kader dengan Kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Kuranji di Wilayah Kerja Puskesmas Belimbing Tahun 2005 [Skripsi]. Padang: PSIKM UNAND; 2005.
16. Nofriadi. Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Manggopoh Kabupaten Agam Tahun 2005 [Skripsi].

Padang: PSIKM UNAND; 2005.

17. Notoatmodjo, S. Pengantar Pendidikan dan Ilmu Perilaku Kesehatan. Yogyakarta: Andi Offset; 1993
18. Isgianto. A. Teknik Pengambilan Sampel Pada Penelitian Non Eksperimental. Yogyakarta: Mitra Cendikia; 2009
19. Singarimbun M. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Pustaka LP3ES; 2000.
20. Budiarto E. Metodologi Penelitian Kedokteran. Jakarta: CV SagungSeto; 2004