

## KINERJA KADER POSYANDU DAN KEPUASAN LANSIA

**Joko Pitoyo, Mohammad Mukid Santuso, Leni Saragih**  
Poltekkes Kemenkes Malang, Jl. Besar Ijen No. 77C Malang  
Email: jokpit22@gmail.com

### *Cadre Performance of elderly Posyandu and Satisfaction of Participants*

**Abstract:** *The performance of cadre is the main factor for satisfaction level of elderly participants. This research was held in Posyandu Angrek Bulan in Sisir Village Batu City by the aim is to analyze the correlation between cadre performance of elderly Posyandu toward satisfaction level of elderly participants. The method of this research is correlational quantitative by the framework of Cross Sectional. Samples were taken by the technique of Total Sampling with the total of 30 respondents. The statistical analysis used in this research is spearman correlation. Based on the result, the performance of Posyandu cadre were categorized as good, which as many as 21 respondents (71%) said so. On the other side, 18 respondents (60%) said that they were satisfied by the performance of Posyandu's cadre. The result of spearman correlation showed the r-value of 0.511 and p-value of 0,004. It was truly revealed that cadre performance has a positive correlation toward satisfaction level of elderly participants in Posyandu Angrek Bulan. By the satisfied of cadre performance, the elderly will be more active in giving the participation to the Posyandu's programs.*

**Keywords:** *posyandu elderly, cadre performance, satisfaction*

**Abstrak:** *Kinerja kader merupakan faktor penentu kepuasan lansia terhadap pelayanan posyandu setempat. Penelitian ini dilaksanakan di Posyandu Lansia Angrek Bulan Kelurahan Sisir Kota Batu dan bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja kader posyandu dengan kepuasan lansia. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan menggunakan rancangan Cross Sectional. Sampel diambil melalui teknik Total Sampling dengan jumlah total sebanyak 30 lansia. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kader Posyandu Angrek Bulan termasuk dalam kategori baik, yakni sebanyak 21 lansia (71%) menyatakan demikian. Sementara 18 lansia (60%) menyatakan telah merasa puas dengan kinerja kader posyandu. Hasil analisis korelasi spearmann, menunjukkan r-value sebesar 0.511 dan p-value sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja kader posyandu memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan lansia, dimana semakin baik kinerja kader posyandu maka kepuasan lansia sebagai pengguna layanan kesehatan dari Posyandu juga akan meningkat.*

**Kata Kunci:** *posyandu lansia, kinerja kader, kepuasan*

## PENDAHULUAN

Peningkatan angka harapan hidup dan bertambahnya jumlah lanjut usia disisi merupakan salah satu keberhasilan dalam pembangunan sosial dan ekonomi, namun keberhasilan tersebut mempunyai konsekuensi dan tanggung jawab baik pemerintah maupun masyarakat untuk memberikan perhatian lebih serius, karena dengan bertambahnya usia kondisi dan kemampuan semakin menurun (James, 2006). Dalam hal ini dibutuhkan

peningkatan layanan kesehatan kepada lansia supaya pada masa tua nanti sehat, bahagia, berdaya guna dan produktif.

Besarnya populasi lansia yang sangat cepat, juga menimbulkan berbagai permasalahan, sehingga lansia perlu mendapatkan perhatian yang serius dari semua sektor untuk upaya peningkatan kesejahteraan lanjut usia. Untuk menangani masalah tersebut, pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan atau program yang diterapkan oleh Puskesmas (Effendy, 2009).

Salah satu bentuk perhatian yang serius pada lansia adalah terlaksananya pelayanan pada lanjut usia melalui kelompok (Posyandu) yang melibatkan semua lintas sektor terkait, swasta, LSM, dan masyarakat. Sebagai salah satu wadah yang potensial di masyarakat adalah Posyandu lanjut usia yang dikembangkan oleh Puskesmas atau yang muncul dari aspirasi masyarakat sendiri (Satrianegara, 2009).

Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang didalamnya unsur manusia bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2004). Dalam posyandu kader merupakan suatu penggerak terpenting dalam menjalankan tujuan yang dimiliki posyandu lansia tersebut. Tenaga kader merupakan kader yang bertugas di posyandu lansia dengan kegiatan rutin setiap bulannya membantu petugas kesehatan saat pemeriksaan kesehatan pasien lansia (Ismawati, 2010). Dalam hal ini kader posyandu dituntut memberikan pelayanan yang optimal sehingga kinerja kader dapat berjalan dengan baik dan membuat para lansia dapat kepuasan dan mendapat kenyamanan dalam menggunakan posyandu tersebut.

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan anggota organisasi berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja kader posyandu lansia di harapkan memiliki keaktifan dalam hal sosialisasi tentang kesehatan agar kesejahteraan lansia meningkat (Sunarto, 2005). Pentingnya keaktifan seorang kader posyandu lansia juga tergambar dalam sebuah hasil penelitian yang dilakukan di posyandu Kediri pada tahun 2012, mengatakan bahwa ada pengaruh antara kinerja kader terhadap tingkat kemandirian posyandu (Vensi, 2012). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja kader sangat mempengaruhi kualitas serta eksistensi dari

posyandu lansia itu sendiri. Penelitian lain yang menjelaskan pentingnya kinerja kader posyandu lansia yaitu penelitian yang dilakukan di Kutai menjelaskan bahwa kinerja kader dalam menggerakkan masyarakat sangat mempengaruhi kualitas pelayanan posyandu tersebut (Armini-wati, 2010).

Kepuasan merupakan gambaran harapan seseorang terhadap pelayanan ataupun jasa yang dirasakan apakah sesuai dengan harapan atau tidak (Irene, 2009). Dalam posyandu lansia, lansia adalah pengunjung yang langsung merasakan bagaimana posyandu memberikan pelayanan terhadap lansia dimana di dalamnya ada peran kader untuk berusaha meningkatkan segala pelayanan serta kegiatan dalam pelaksanaan posyandu lansia sehingga lansia merasakan harapan yang sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam mengukur suatu pelayanan ada tiga variabel yaitu *input*, proses dan *output*. Kepuasan terdapat pada variabel *output* yang sebelumnya dalam variabel proses mencakup interaksi pemberi pelayanan dengan konsumen, kinerja masuk dalam cakupannya, sehingga kinerja dengan kepuasan merupakan elemen yang saling terkait satu sama lain (Satrianegara, 2009). Kinerja yang diberikan akan menggambarkan kepuasan para pengguna jasa/pelayan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anugraeni, 2013) di Kelurahan Rempoa Ciputat Timur menunjukkan adanya hubungan kinerja kader posyandu dengan kepuasan lansia dengan nilai korelasi sebesar 0,381 yang menunjukkan arah korelasi positif dengan kekuatan korelasi rendah.

Di Posyandu lansia Angrek Bulan Kelurahan Sisir Batu memiliki kader berjumlah 8 orang tetapi yang aktif sebanyak 5 orang, pendataan lansia di posyandu dilakukan hanya setiap pelaksanaan, diluar pelaksanaan pendataan lansia jarang dilakukan sehingga, pencatatan kunjungan lansia hanya dicatat berat badan dan tinggi badan lansia. Jumlah lansia yang datang mengalami penurunan

dari tahun 2012 sebanyak 398 lansia menjadi 379 pada tahun 2013 dan pada tahun 2014 sampai bulan November tercatat 367 lansia, sedangkan kader dari tahun 2012 sampai bulan November 2014 tercatat 199 kader dan rata-rata kehadiran kader dalam setiap kegiatan posyandu tercatat 5-6 orang kader. Penyuluhan kesehatan jarang sekali dilakukan oleh kader, penyuluhan hanya dilakukan jika petugas kesehatan datang ke posyandu lansia dan memberikan informasi kepada kader, kegiatan-kegiatan di Posyandu lansia hanya tergambar pada proses 5 meja selebihnya tidak ada kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan lansia seperti senam yang saat ini tidak pernah dilakukan. Gambaran di atas menunjukkan bahwa keaktifan kader serta kinerja kader masih kurang.

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kinerja kader posyandu dengan kepuasan lansia di Posyandu Anggrek Bulan di Kelurahan Sisir Batu

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional (penelitian *non eksperimental*) dengan menggunakan rancangan penelitian *Cross Sectional*.

Populasi dalam penelitian ini adalah lansia yang aktif dalam kegiatan posyandu Angrek Bulan di Kelurahan Sisir Kota Batu. Sampel dalam penelitian ini adalah lansia yang berjumlah 30 orang sebagai pengunjung dan pengguna posyandu.

Pengolahan data pada penelitian ini yaitu dengan mengklasifikasikan jawaban responden dalam kategori tertentu untuk kinerja kader dengan kode 5 bila selalu 4 sering 3 kadang-kadang 2 bila jarang dan 1 bila tidak pernah sedangkan untuk variabel kepuasan dengan kategori 5 bila sangat setuju 4 bila setuju 3 bila netral dan 2 bila tidak setuju dan 1 bila sangat

tidak setuju.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa usia kader sebagian besar berusia 26-35 tahun (57%) sedangkan latar belakang pendidikan sebagian besar berpendidikan SLTA (71%). Pada Tabel 2 menunjukkan sebagian besar lansia berjenis kelamin perempuan 2 sebagian besar lansia berusia antara 60-74 tahun 2 responden (73%) dan sebagian besar berpendidikan sekolah dasar 19 responden (64%). Pada Tabel 3 menunjukkan sebagian besar kinerja kader masuk dalam kategori baik (71%) sedangkan kepuasan lansia terhadap layanan kader sebagian besar menyatakan puas 18 responden (60%).

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan (71,0%) kinerja kader baik maka (60,0%) kepuasan lansia mengatakan puas, dan sebaliknya (3,0%) kinerja kader buruk maka (40,0%) kepuasan lansia tidak puas.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *spearman*, diperoleh *r-value* sebesar 0.511 yang menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja kader posyandu dengan kepuasan lansia bersifat positif dan termasuk dengan kekuatan korelasi yang cukup. Selain itu diperoleh nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa kinerja kader dan kepuasan lansia di Posyandu

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Kader	n	%
<b>Usia</b>		
26 – 35 tahun	4	57
36 – 45 tahun	3	43
<b>Pendidikan</b>		
SLTA	5	71
Perguruan Tinggi	2	29

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Lansia**

Karakteristik Lansia	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	8	27
Perempuan	22	73
<b>Usia kader</b>		
60 - 74 tahun	25	83
75 - 90 tahun	5	17
<b>Pendidikan</b>		
Sekolah Dasar	19	64
SLTP	5	17
SLTA	4	13
Perguruan Tinggi	1	3

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi berdasarkan Kinerja Kader dan Kepuasan Lansia**

Karakteristik	n	%
<b>Kinerja Kader</b>		
Baik	21	71
Cukup	8	26
Buruk	1	3
<b>Kepuasan Lansia</b>		
Puas	18	60
Tidak puas	12	40

lansia Anggrek Bulan memiliki hubungan yang signifikan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 71% kinerja kader Posyandu lansia Anggrek Bulan termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi. Dari faktor individu, kader selalu bersikap ramah dengan mengajak bicara terkait kondisi fisik lansia serta selalu mengingatkan terkait jadwal pelaksanaan posyandu untuk bulan berikutnya. Dari faktor organisasi, para kader terlihat rapi dan kompak dalam teknis pelaksanaan posyandu sehingga pelayanan yang diberikan kepada lansia juga terasa memuaskan. Kedua aspek tersebut merupakan faktor utama atas baiknya kinerja kader Posyandu menurut penilaian lansia.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Darmanto *et al.*, (2015) tentang hubungan

**Tabel 4. Distribusi Silang antara Kinerja Kader dan Kepuasan Lansia**

Kinerja Kader	Kepuasan Lansia				Total	
	puas		Tidak puas			
	n	%	n	%	n	%
Baik	14	46,7	7	23,3	21	71,0
Cukup	4	13,3	4	13,3	8	26,0
Buruk	0	0	1	3,3	1	3,0
Total	18	60,0	12	40,0	30	100

kinerja kader posyandu lansia dengan motivasi lansia mengunjungi posyandu lansia, bahwa hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar (54,7%) kinerja kader posyandu termasuk dalam kategori baik. Menurut Darmanto *et al.*, (2015), hal tersebut dikarenakan kader yang terpilih sebagai anggota atau pengurus posyandu merupakan warga yang memang berasal dari lokasi setempat, sehingga sudah mengenal dan paham akan karakteristik masyarakat. Kondisi ini menjadikan kader dapat berinteraksi dengan baik, cerdas, ramah dan berjiwa sosial tinggi dalam memberikan pelayanan kepada lansia. Senada dengan penelitian ini, bahwa kader posyandu lansia Anggrek Bulan juga merupakan warga setempat, sehingga kader dinilai telah memiliki kinerja yang baik karena telah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada lansia.

Kader merupakan motor penggerak posyandu, keberhasilan dalam pengelolaan sebuah posyandu sangat ditentukan oleh kinerja kader. Kinerja kader posyandu yang baik, selain harus handal dalam penanganan juga perlu dilengkapi dengan adanya rasa empati. Sebab empati merupakan salah satu faktor utama seseorang akan terlihat baik atau tidak dalam memberikan pelayanan, apalagi dalam hal ini pelayanan tersebut diberikan pada lansia (Irawan, 2002). Empati terhadap kesehatan serta selalu memberikan informasi menjadikan lansia merasa diberikan perhatian oleh kader, empati dirasakan oleh lansia melalui cara kader bersikap dan

berkomunikasi, tidak membiarkan lansia jenuh dan menunggu terlalu lama, memberi dukungan kepada lansia tentang kesehatan lansia serta bagaimana kader menempatkan prioritas pada pelaksanaan posyandu lansia jika ada lansia yang memerlukan pertolongan yang darurat. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja baik karena telah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada lansia dan dapat memotivasi lansia untuk datang kembali ke posyandu.

Lansia yang merupakan peserta Posyandu menyatakan puas dengan kinerja kader Posyandu lansia Anggrek Bulan, yakni sebanyak 18 orang atau 60% dari total responden. Kepuasan ini dikarenakan kader posyandu sangat aktif dalam memberikan pelayanan serta bersikap ramah sehingga lansia merasa puas dengan kinerja kader posyandu. Selain itu, responden juga menyatakan bahwa kader posyandu telah memberikan perhatian kepada lansia dengan mengajak berkomunikasi secara langsung terkait kesehatan lansia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraeni (2014), bahwa mayoritas lansia merasa puas dengan kinerja kader posyandu lansia di Kelurahan Rempoa wilayah binaan kerja puskesmas Ciputat Timur, yakni sebanyak 59,4%. Kepuasan lansia terhadap kinerja kader posyandu tidak lain adalah karena aspek kehandalan, empati dan kenyataan (fasilitas) telah dipenuhi oleh kader posyandu, baik secara individu maupun secara organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Posyandu lansia Anggrek Bulan telah mampu memenuhi kebutuhan lansia akan pelayanan yang baik dari kader-kader posyandu. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muninjaya (2011), bahwa informasi yang tepat dan jelas merupakan faktor yang dominan untuk menentukan seseorang itu puas atau tidak puas terhadap suatu pelayanan. Betapa pentingnya peran petugas kesehatan sebagai konsultan yang menjadi sumber informasi (tempat bertanya) bagi klien

dan keluarga tentang sesuatu yang berhubungan dengan masalah kesehatan.

Sebanyak 12 orang atau 40% dari total responden menyatakan tidak puas dengan kinerja kader posyandu. Hal tersebut disebabkan oleh faktor lingkungan posyandu yang kotor dan tidak dibersihkan oleh kader posyandu sebelum dilaksanakan kegiatan, selain itu juga disebabkan oleh beberapa orang dari kader sering meninggalkan posyandu lebih awal meskipun pelaksanaan posyandu masih berlangsung. Menurut Tjiptono (2008), terdapat dua macam kondisi kepuasan yang diraskan oleh klien terkait dengan perbandingan antara harapan dan kenyataan atas pelayanan yang diberikan. Pertama, jika harapan atas suatu kebutuhan tidak sama atau tidak sesuai dengan layanan yang diberikan maka klien akan merasa tidak puas. Kedua, jika harapan atas suatu kebutuhan sama atau sesuai dengan layanan yang diberikan maka klien akan merasa puas. Ketiga, kepuasan klien merupakan perbandingan antara harapan yang dimiliki oleh klien dengan kenyataan yang diterima oleh klien pada saat menggunakan jasa atau layanan kesehatan, yang dalam hal ini adalah posyandu lansia, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja kader posyandu Anggrek Bulan telah mampu memenuhi kebutuhan lansia sehingga mayoritas lansia telah merasa puas.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur kinerja kader dapat dilihat dari usaha yang dilakukan kader tersebut (Mathis, 2009). Usaha tersebut dapat meliputi kegiatan yang dilakukan kader dalam melaksanakan serta meningkatkan pelayanan di posyandu lansia. Kegiatan di posyandu merupakan kegiatan nyata dalam upaya pelayanan kesehatan dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat, yang dilaksanakan oleh kader kesehatan yang telah mendapatkan pelatihan dari puskesmas (Effendy, 2009). Kegiatan di posyandu menjadi tolok ukur terkait bagaimana kader memberikan pelayanan

kepada peserta, sehingga kader merasakan kepuasan terhadap kinerja yang diberikan. Kegiatan dan pelayanan kader merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan peserta posyandu (Kurniawati, 2008).

Berdasarkan hasil analisis korelasi *spearman*, di peroleh *r-value* sebesar 0.511 yang menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja kader posyandu dengan kepuasan lansia bersifat positif dan termasuk dengan kekuatan korelasi yang sedang. Selain itu diperoleh nilai signifikansi atau *p-value* sebesar 0,004 yang menunjukkan bahwa kinerja kader dan kepuasan lansia di Posyandu lansia Anggrek Bulan memiliki hubungan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Anggraeni (2014) dalam penelitiannya tentang hubungan antara kinerja kader posyandu lansia terhadap kepuasan lansia di Kelurahan Rempoa wilayah binaan kerja puskesmas Ciputat Timur, bahwa kinerja kader posyandu memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan lansia yang ditunjukkan dengan *r-value* = 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja kader posyandu maka tingkat kepuasan lansia juga akan semakin meningkat.

Menurut Irawan (2002), tingkat kepuasan merupakan penilaian konsumen terhadap pelayanan yang telah memberikan, dimana tingkat penilaian ini bisa lebih atau kurang. Kepuasan yang dirasakan lansia terhadap posyandu lansia merupakan suatu bentuk evaluasi terhadap kinerja posyandu dan sebagai bentuk penilaian lansia terhadap pelayanan yang dirasakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja kader berhubungan erat dengan tingkat kepuasan lansia di Posyandu lansia Anggrek Bulan, yang sekaligus merupakan tolok ukur dalam menilai tingkat kepuasan yang dirasakan oleh lansia (peserta posyandu) atas pelayanan yang telah diberikan oleh kader posyandu. Kepuasan yang dirasakan oleh lansia merupakan suatu harapan dan kenyataan yang

dirasakan terhadap apa yang didapatkan dalam kegiatan Posyandu lansia Anggrek Bulan Kota Batu.

## PENUTUP

Mayoritas kader Posyandu lansia Anggrek Bulan Kelurahan Sisir Kota Batu termasuk dalam kategori baik, yakni berdasarkan penilaian 21 responden (71%). Sedangkan 8 responden (26%) menilai kinerja kader termasuk kategori cukup dan 1 responden (3%) menyatakan kinerja yang buruk. Mayoritas lansia merasa puas dengan kinerja kader Posyandu lansia Anggrek Bulan Kelurahan Sisir Kota Batu, yakni sebanyak 18 lansia (60%) menyatakan puas, sedangkan 12 lansia (40%) menyatakan tidak puas. Hasil analisis korelasi *spearman* menunjukkan bahwa kinerja kader posyandu memiliki hubungan positif terhadap kepuasan lansia, yang ditunjukkan dengan *r-value* sebesar 0.511 dan *p-value* sebesar 0,004. Hubungan ini termasuk dalam kategori kekuatan korelasi yang cukup kuat.

Disarankan kinerja kader lebih ditingkatkan dan bersikap lebih ramah lagi terhadap lansia, lebih aktif memotivasi, serta memperlengkap fasilitas posyandu dan disertai dengan program-program yang benar-benar dilaksanakan secara aktif dan rutin. Disarankan untuk tenaga kesehatan untuk lebih berkontribusi dalam memberikan informasi kepada kader posyandu sekaligus memberikan pelatihan terkait sikap yang baik, tugas dan tanggung jawab kader yang sesuai dalam tata pelaksanaan posyandu lansia. Sehingga kader posyandu dapat lebih mandiri dan mampu meningkatkan kinerja pelaksanaan posyandu lansia.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni. (2013). *Hubungan Antara Kinerja Kader Posyandu Lansia Terhadap Kepuasan Lansia di Kelurahan Rempoa*

- Wilayah Binaan Kerja Puskesmas Ciputat Timur*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Arminiwati, S. (2010). *Kinerja Kader Posyandu Anggrek 2 dalam Meningkatkan Strata Posyandu (Studi Kasus di Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara)*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Darmanto, J. (2015). *Hubungan Kinerja Kader Posyandu Lansia dengan Motivasi Lansia Mengunjungi Posyandu Lansia*. Riau: Studi Ilmu Keperawatan Universitas Riau
- Effendi, F. (2009). *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori Dan Praktek Dalam Keperawatan*. Jilid 1. Jakarta : Salemba Medika
- Satrianegara, F. (2009). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan serta Kebidanan*. Jakarta: Salemba Medika
- Tjiptono, F. (2008). *Service Management, Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: ANDI
- Irawan. (2002). *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta : Elex Media Komputindo. 2002
- Irene Gil-Saura, dkk. (2009). *Relational Benefits and Loyalty in Retailing : An Inter-Sector Comparison*. *International Journal of Retail & Distribution Management*, Vol 37 No. 6. pp. 493-509.
- Ismawati, Cahyo S, dkk. (2010). *Posyandu dan Desa Siaga*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- James F. (2006). *Kesehatan Masyarakat : Suatu Pengantar*. Edisi 4. Jakarta : EGC
- Kurniawati. (2008). *Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Ibu Pengguna Posyandu di Posyandu Wonorejo Kabupaten Bantul*.
- Mathis and Jackson. (2009). *Human Resource Management*. South Westren Cengage Learning: USA
- Muninjaya, A.A. (2011). *Manajemen Mutu pelayanan Kesehatan*. Jakarta: EGC
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sunarto, SE. (2005). *MSDM Strategik*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta
- Vensi, R. (2012). *Analisis pengaruh Kinerja Kader Posyandu Terhadap Tingkat Kemandirian Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas kayen Kidul Kabupaten Kediri*. Surabaya: UNAIR