

## **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU DI DESA BONTOSUNGGU KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA**

**<sup>1</sup>Nurhana, <sup>2</sup>Haery Mogat, <sup>3</sup>Muhlis**

**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Patempo**

**Email Korespondensi: hnur38993@gmail.com**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pekerja Posyandu. Dalam penelitian ini, 30 anggota staf Posyandu digunakan sebagai sampel, yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan program SPSS versi 29, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), variabel pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Posyandu. Selain itu, variabel pengembangan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Posyandu, dengan nilai signifikansi 0,020 ( $< 0,05$ ). Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Posyandu. Selain itu, variasi kinerja kader Posyandu sebesar 92,4% dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, menurut koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,924. Faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian memengaruhi 7,6% dari variasi tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pekerja Posyandu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat, pelatihan dan program pengembangan harus terus dilakukan.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Posyandu

### **ABSTRACT**

This study investigates the impact of training and development on the performance of Posyandu workers. A sample of 30 Posyandu staff members was used, employing a quantitative approach. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29 software. The analysis results indicate that the training variable has a positive and significant influence on Posyandu employee performance, with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ). Similarly, the development variable exerts a positive and significant influence on performance, with a significance value of 0.020 ( $< 0.05$ ). Overall, training and development significantly and positively affect Posyandu employee performance. Furthermore, the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.924 reveals that 92.4% of the variation in Posyandu cadre performance can be explained by these two variables, while other factors not included in the research model account for the remaining 7.6% of the variation. These findings demonstrate that training and development play a crucial role in enhancing the performance of Posyandu workers. Therefore, to improve the quality of public health services, training and development programs must be consistently implemented.

**Keywords:** Training, Development, Posyandu Performance

## PENDAHULUAN

Pos pelayanan terpadu (Posyandu) merupakan salah satu pilar utama pelayanan kesehatan berbasis masyarakat yang menjalankan peran strategis dalam upaya promotif dan preventif, khususnya bagi kesehatan ibu, bayi, dan balita. Keberhasilan pelaksanaan program-program penting seperti pemantauan tumbuh kembang, imunisasi, dan penyuluhan gizi sangat bergantung pada dedikasi kader di garda terdepan. Mengingat kader merupakan tenaga sukarela yang umumnya tidak berlatar belakang medis formal, kapasitas mereka dalam menjalankan tugas sangat dipengaruhi oleh program pelatihan yang terarah serta pembinaan yang berkesinambungan.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam membentuk kompetensi teknis sekaligus memelihara motivasi kerja para kader. Pelatihan berfungsi membekali keterampilan operasional seperti pengukuran antropometri yang akurat dan tata kelola pencatatan pelaporan, sedangkan program pengembangan melalui supervisi dan pendampingan bertindak sebagai sarana memperkuat komitmen serta rasa percaya diri. Berbagai kajian terdahulu secara konsisten membuktikan bahwa kader yang rutin mendapatkan pembinaan menunjukkan efektivitas pelayanan dan akurasi administrasi yang jauh lebih unggul dibandingkan kader yang minim pembinaan.

Namun, realitas di lapangan kerap menghadapi kendala keterbatasan program peningkatan kapasitas, sebagaimana yang teridentifikasi di Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Data awal dari Puskesmas Bajeng serta hasil observasi lapangan mengungkap sejumlah permasalahan mendasar, mulai dari minimnya pelatihan teknis dalam kurun tiga tahun terakhir, kelemahan dalam pelaporan berbasis SKDN, hingga rendahnya penguasaan kader terhadap standar operasional prosedur (SOP) pelayanan Posyandu. Kondisi ini diperberat oleh jaranganya pendampingan intensif dari tenaga kesehatan profesional setempat.

Indikasi penurunan kinerja kader di Desa Bontosunggu tercermin secara nyata pada perbandingan data tahun 2023 dan 2024. Sepanjang tahun 2024, tidak terselenggara satu pun pelatihan bagi kader, yang berimbas langsung pada merosotnya tingkat kelengkapan pencatatan SKDN dari 72% menjadi 68%, penurunan tingkat kehadiran saat hari buka Posyandu dari 83% ke 79%, serta turunnya tingkat pemahaman SOP dari kategori cukup menjadi cukup rendah. Penurunan capaian ini mengonfirmasi bahwa ketiadaan intervensi edukatif dan pembinaan berkontribusi signifikan terhadap melemahnya kualitas layanan yang diterima masyarakat.

Memperhatikan kondisi tersebut, langkah evaluasi dan penguatan kapasitas kader Posyandu di Desa Bontosunggu menjadi agenda yang sangat mendesak demi menjaga mutu pelayanan kesehatan dasar masyarakat. Peningkatan kompetensi kader melalui pelatihan teknis dan pengembangan berkelanjutan merupakan kunci utama untuk memulihkan standar kerja serta akurasi pelaporan kesehatan di tingkat desa. Berangkat dari latar belakang permasalahan empiris dan urgensi tersebut, penelitian ini dilaksanakan guna menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja kader Posyandu di Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan rancangan *cross-sectional* yang dilaksanakan di Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa, pada kurun waktu Januari hingga Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh kader Posyandu aktif yang berjumlah 30 orang, di mana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 untuk mengukur variabel pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan kinerja kader Posyandu (Y), yang turut didukung oleh observasi lapangan dan dokumentasi kelembagaan. Data yang terhimpun selanjutnya diolah melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda beserta pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi  $R^2$ ) guna membuktikan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja kader secara parsial maupun simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4.15** Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)        | 1.333                       | 1.183      |                           | 1.127 | .270  |
| Pelatihan (X1)    | .588                        | .151       | .597                      | 3.890 | <.001 |
| Pengembangan (X2) | .391                        | .159       | .379                      | 2.468 | .020  |

a. Dependent Variable: Kinerja Kader Posyandu

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan matematis yaitu  $Y = 1,333 + 0,588X_1 + 0,391X_2$ . Persamaan tersebut menggambarkan arah serta besaran kontribusi variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) terhadap kinerja kader Posyandu (Y) di Desa Bontosunggu.

Nilai konstanta (\$a\$) sebesar 1,333 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan dan pengembangan diasumsikan bernilai konstan atau sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka estimasi nilai dasar kinerja kader Posyandu telah berada pada angka 1,333 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar 0,588. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan pada aspek pelatihan—dengan asumsi variabel pengembangan tetap (*ceteris paribus*)—maka kinerja kader Posyandu diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 0,588 satuan.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel pengembangan ( $b_2$ ) juga bernilai positif sebesar 0,391. Angka ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada program pengembangan yang diberikan dengan asumsi variabel pelatihan tidak berubah akan berkontribusi meningkatkan kinerja kader Posyandu sebesar 0,391 satuan.

Secara keseluruhan, kedua koefisien bernilai positif, yang menegaskan adanya hubungan searah antara intervensi peningkatan kapasitas dan produktivitas kerja kader di lapangan. Di antara kedua faktor tersebut, variabel pelatihan (X1) memberikan pengaruh marginal yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja kader Posyandu dibandingkan variabel pengembangan (X2).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Kader Posyandu (Y) secara parsial. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima.

**Tabel 4.16** Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel                       | t hitung | Sig.  | Keterangan             |
|--------------------------------|----------|-------|------------------------|
| Pelatihan (X <sub>1</sub> )    | 3,890    | 0,000 | Berpengaruh Signifikan |
| Pengembangan (X <sub>2</sub> ) | 2,468    | 0,020 | Beroengaruh Signifikan |

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Hasil uji hipotesis secara parsial pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja kader Posyandu. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) dapat diterima. Variabel Pengembangan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan memiliki dampak positif dan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kapasitas sumber daya manusia memegang peranan krusial terhadap produktivitas kader Posyandu di Desa Bontosunggu. Secara parsial, pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader Posyandu, yang bermakna bahwa materi, metode, serta kompetensi instruktur yang tepat mampu mendongkrak kemampuan teknis dan keterampilan kerja kader secara langsung di lapangan. Demikian pula dengan program pengembangan yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader, menegaskan bahwa intervensi berkelanjutan melalui supervisi, pembinaan, pendampingan, serta penguatan motivasi efektif dalam menjaga stabilitas komitmen dan mutu layanan mereka kepada masyarakat.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kader Posyandu. Kontribusi kedua faktor peningkatan kapasitas ini terbukti sangat dominan dalam menjelaskan variasi pencapaian kerja kader, sementara sebagian kecil lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian. Dengan demikian, penguatan kapasitas kader melalui perpaduan pelatihan teknis yang terarah dan pembinaan pengembangan yang konsisten merupakan strategi kunci yang terbukti efektif dalam memulihkan, menjaga kepatuhan prosedur, dan mengoptimalkan mutu pelayanan kesehatan dasar Posyandu di tingkat desa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Cahyani, E. D., & Dihan, F. N. (2024). *Analisis Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta*. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). *Pedoman pelaksanaan*
- Hasmunita, H., Idris, A. A., Musa, C. I., Hasbiah, S., & Dipoatmodjo, T. S. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur*. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Posyandu. Kemenkes RI.
- Harliany, A., Razak, A., & Nur, M. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. *Indonesian Journal of Management and Accounting*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill. Rahayu, F. (2022). Faktor yang memengaruhi kinerja kader
- La'bi, K. T., Palisuri, P., & Jumarding, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan*. *Journal of Economy Business Development*. Posyandu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 14(2), 101–110.
- Rahmawati, D., & Wulandari, S. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan*. Pustaka Aswaja.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, N. (2019). Kompetensi kader dalam pelayanan Posyandu. *Jurnal Kesehatan Prima*, 13(1), 45–53.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Putri, V. D. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Semangat Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Umar, H. (2020). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers.
- Utami, L. (2021). Pengaruh supervisi Puskesmas terhadap kinerja kader Posyandu. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(3), 210–219.
- Yuliani, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 120–128