

SATISFACTION WORK POSYANDU CADRES SEKELURAHAN SIMPANG TIGA KECAMATAN BUKIT RAYA KOTA PEKANBARU

Rezki Rahmawati M¹), Jasfar Jas²), Titi Maemunaty³)
Email: Kikyrahma06@gmail.com¹), jasjasfar@yahoo.com²), Asbahar1@yahoo.com³)
HP : 081378750568

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah
Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstract: *Research it is based on the state of satisfaction work posyandu cadres seen from factors motivation. Because factors the motivation is characteristic the base that must be is used to development satisfaction work posyandu cadres Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Formulation problems research is whether the internal factors cause satisfaction work posyandu cadres Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru? . The purpose of this research is to find the internal factors cause satisfaction work posyandu cadres Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Population in this study 85 cadres posyandu. So research sample areas 46 people and 20 people sample test on critical level 10 %, sample used is simple random sampling. An instrument data collection that is chief with 45 a statement and if the trial live 43 a statement valid for in made instrument research. Data analysis through descriptive analysis quantitative. The research findings against two these indicators can be concluded that the two indicators can be said is considerably higher. The internal factor considered to be high because of the responsibility of self posyandu cadres is the factor that raises the satisfaction of working. While external factors considered to be high because of administration policy and that is in posyandu make posyandu cadres feel satisfied with his work .*

Key words: *Satisfaction Work, Satisfaction Work Posyandu Cadres*

KEPUASAN KERJA KADER POSYANDU SEKELURAHAN SIMPANG TIGA KECAMATAN BUKIT RAYA KOTA PEKANBARU

Rezki Rahmawati M¹), Jasfar Jas²), Titi Maemunaty³)
Email: Kikyrahma06@gmail.com¹), jasjasfar@yahoo.com²), Asbahar1@yahoo.com³)
HP : 081378750568

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah
Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi keadaan Kepuasan Kerja Kader Posyandu dilihat dari faktor-faktor motivasi. Karena faktor-faktor motivasi tersebut merupakan karakteristik dasar yang harus menjadi acuan pengembangan Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah faktor internal yang menimbulkan kepuasan kerja kader posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor internal yang menimbulkan kepuasan kerja kader posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 orang kader posyandu. Maka sampel penelitian ini 46 orang dan 20 orang sampel uji coba dengan tingkat kritis 10%, sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Instrumen pengumpulan data yaitu angket dengan 45 pernyataan dan setelah uji coba tinggal 43 pernyataan yang valid untuk di jadikan instrument penelitian. Data analisa melalui analisis deskriptif kuantitatif. Hasil temuan penelitian terhadap dua indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua indikator dapat dikatakan tergolong tinggi. Faktor internal tergolong tinggi karena tanggung jawab dalam diri kader posyandu adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal tergolong tinggi karena kebijakan dan administrasi yang ada di posyandu membuat kader posyandu merasa puas dengan pekerjaannya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja Kader Posyandu

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja seseorang akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan, seseorang butuh adanya rasa kepuasan bekerja terhadap hasil kerjanya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia laksanakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi dalam bekerja (Malayu Hasibuan, 2006: 202). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya (Suryana Sumantri, 2001: 83).

Kesehatan masyarakat harus di perhatikan sejak dini agar tercipta masyarakat yang sehat. Dalam hal ini di perlukannya beberapa kegiatan yang harus di perhatikan dengan serius oleh masyarakat dan pemerintah salah satunya adalah dengan mendirikan program POSYANDU (Pos Pelayanan Terpadu). Untuk menjalankan program posyandu ini di perlukannya kepuasan dalam bekerja dari para kader-kader posyandu untuk mencapai hasil yang di inginkan dalam melaksanakan tugasnya, dan hal ini di dukung juga oleh masyarakat itu sendiri. Kegiatan posyandu lebih terasa bermanfaat dan sangat berarti bagi peningkatan gizi dan kesehatan anak-anak balita. Karna sehubungan dengan tujuan posyandu adalah untuk menurunkan angka kematian balita serta agar masyarakat dapat mengembangkan kegiatan kesehatan terhadap diri dan lingkungan sesuai dengan keadaan masyarakat tersebut. Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak, tidak hanya orang perorangan tetapi juga oleh keluarga dan beberapa oleh masyarakat.

Posyandu yang terintegrasi adalah kegiatan pelayanan sosial dasar keluarga dalam aspek pemantauan tumbuh kembang anak (Cahyo Ismawati, 2010: 3). Dalam pelaksanaannya di lakukan secara koordinatif dan integratif serta saling memperkuat antar kegiatan dan program untuk kelangsungan pelayanan di posyandu, sesuai dengan situasi atau kebutuhan lokal yang dalam kegiatannya tetap memperhatikan aspek kehidupan masyarakat sehari-hari.

Menurut undang-undang No. 23 Tahun 1992, dasar pelaksanaan posyandu yang lain adalah Undang-Undang No.23 Tahun 1992 pasal 66 tentang dana sehat sebagai cara penyelenggaraan dan pengelolaan pemeliharaan kesehatan secara paripurna, yaitu: yang dijadikan landasan setiap penyelenggaraan kesehatan yang pembiayaannya dilaksanakan secara praupaya berdasarkan usaha bersama dan kekeluargaan.

Upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan mengoptimalkan potensi tumbuh kembang anak dapat di laksanakan secara merata, apabila sistem pelayanan kesehatan yang berbasis masyarakat seperti posyandu dapat di lakukan secara efektif dan efisien dan dapat menjangkau semua sasaran yang membutuhkan layanan tumbuh kembang anak, ibu menyusui dan nifas.

Seorang kader harus memiliki kompetensi yang memadai serta harus memiliki rasa profesionalitas dan rasa sukarela dalam melaksanakan tugasnya. Untuk menjalankan program posyandu ini di perlukannya rasa saling menyadari kerja dari kader-kader posyandu maupun masyarakat itu sendiri. Begitu pentingnya kepuasan kerja untuk aktualisasi diri karyawan, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Akibatnya karyawan itu sendiri sering melamun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan perkerjaannya sehingga tidak adanya rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Begitu pentingnya keberadaan seorang kader posyandu di masyarakat untuk menunjang pelaksanaan kegiatan-kegiatan posyandu yang telah direncanakan untuk kepentingan masyarakat. Kader posyandu bertanggung jawab terhadap masyarakat setempat serta pimpinan-pimpinan yang di tunjuk oleh pusat pelayanan kesehatan.

Lingkungan kerja yang didesain tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja. Oleh karna itu kepuasan kerja cukup berarti bagi kader dalam mencapai tujuan yang diinginkannya dalam menjalankan tugasnya sebagai kader yaitu melayani masyarakat. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi kader dan kadang-kadang bertentangan dengan perasaan kader tersebut, karna tujuan kader itu masing-masing berbeda dalam setiap kondisi dari waktu ke waktu.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan kader-kader posyandu di kelurahan simpang tiga, terdapat kader-kader posyandu yang tidak bersemangat dalam melayani pengunjung yang datang ke posyandu untuk memeriksakan anak maupun kehamilannya.

Dari hasil pengamatan peneliti di lapangan terhadap Posyandu-posyandu yang ada Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru menunjukkan gejala:

- 1). Kurangnya kepuasan kerja kader posyandu dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung posyandu. Terlihat dari sikap kader dalam melayani pengunjung yang datang, kader tampak kurang ceria dan kurang bersemangat.
- 2). Kader-kader posyandu cenderung gelisah karena uang tanda terimakasihnya yang di terima relative kecil. Terlihat dari kader yang tetap melaksanakan tugasnya meskipun kebutuhan hidup yang semakin mahal, dan uang yang didapat relatif kecil.
- 3). Kurangnya ketelitian para kader posyandu dalam memberikan pelayanan pada meja 1, 2 dan 3. Hal ini terlihat pada meja 1 yang mengisi biodata tidak lengkap, meja 2 saat menimbang bayi tidak teliti, sehingga meja 3 mencatat hasil penimbangan tidak akurat.
- 4). Kurangnya komunikasi antar kader posyandu dengan ketua puskesmas, sehingga kurangnya kerja sama antara kader dan kepala puskesmas.

Berdasarkan gejala di atas peneliti tertarik ingin mengetahui secara mendalam mengenai Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga, melalui suatu penelitian yang berjudul “Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru”.

Teori dalam penelitian ini yaitu teori kepuasan kerja menurut para ahli, yaitu kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi dalam bekerja (Malayu Hasibuan, 2008: 202). Kepuasan kerja di jelaskan secara ringkas bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Handoko dan Asa'ad dalam Ayon Triyono, 2012: 153).

Dari beberapa defenisi dan uraian di atas terungkap bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan emosional seseorang atau individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Perasaan senang (puas) seseorang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya perasaan yang tidak senang akan berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Artinya sikap puas dan tidak puas seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Motivasi berkaitan dengan tingkah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan. Kepuasan dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja. Faktor motivasi dalam hal ini merupakan faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Contoh ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya. Teori dua faktor yang di kenal sebagai konsep Higi-ene mencangkup (Umar dalam Ayon Triyono, 2012: 161).

- a. Isi pekerjaan: prestasi kerja, pengakuan, pekerja itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.
- b. Faktor higienis (konteks pekerjaan): gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervise.

Posyandu menurut Depkes RI tahun (2011: 3) posyandu merupakan salah satu Upaya Kesehatan yang Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang di kelola dan diselenggarakan dari, oleh dan untuk masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan dan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat salam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan angka kematian bayi.

Posyandu sangat bermanfaat bagi masyarakat dalam memperoleh kemudahan untuk mendapatkan informasi dan pelayanan kesehatan dasar, terutama yang berkaitan dengan penurunan AKI dan masyarakat juga memperoleh bantuan secara professional dalam memecahkan masalah kesehatan termasuk kesehatan ibu dan anak. posyandu memberikan layanan kesehatan bagi ibu dan anak, KB, imunisasi, gizi dan penanggulangan diare. Posyandu juga bermanfaat meningkatkan dan mempertahankan dan mempertahankan efesiensi dalam mendapatkan pelayanan terpadu kesehatan dan lainnya.

Manfaat posyandu bagi kader, pengurus posyandu dan tokoh masyarakat adalah sebagai sarana untuk mendapatkan informasi terlebih dahulu tentang upaya kesehatan yang terkait dengan penurunan AKI dan AKB. Kita menyadari keberadaan posyandu di

tengah-tengah masyarakat sangat di perlukan, dengan adanya posyandu masyarakat dapat membangun dan membina aspek kesehatan dalam masyarakat.

Kader adalah seorang yang karna kecakapannya atau kemampuannya di angkat atau di tunjuk untuk memimpin pengembangan posyandu di suatu tempat atau desa. Setiap warga kelurahan baik laki-laki maupun perempuan yang bisa membaca dan menulis huruf latin, mempunyai waktu luang, memiliki kemampuan dan mau bekerja suka rela dengan tulus ikhlas bisa menjadi kader. Kader posyandu bertanggung jawab terhadap masyarakat setempat serta pimpinan-pimpinan yang di tunjuk oleh pusat pelayanan kesehatan. Di harapkan mereka dapat melaksanakan petunjuk yang di berikan oleh para pembimbing dalam jalinan kerja sama dari sebuah tim kesehatan (Heru dalam Natalia dan Rika, 2014: 30-31). Menurut Depkes RI (2000) ada dua peranan kader yaitu: peran kader saat posyandu (sesuai dengan system lima meja) adalah: melaksanakan pendaftaran pada meja I, melaksanakan penimbangan bayi balita pada meja II, melaksanakan pencatatan hasil penimbangan pada meja III, memberikan penyuluhan pada meja IV, memberi dan membantu pelayanan yang di lakukan oleh petugas puskesmas pada meja V.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk mendeskripsikan pemberdayaan masyarakat sebagai mana adanya, tanpa menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian ini lazim disebut dengan penelitian deskriptif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012: 11) deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang yang di ambil secara *simple random sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang digunakan bila anggota populasi tidak homogen yang terdiri atas kelompok homogen atau berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012: 93).

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Menurut Sugiyono, (2012: 166) menyatakan bahwa angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Angket ini ditujukan untuk warga belajar yang Mengikuti Kegiatan posyandu yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket disusun dan disebar ke semua sampel dengan pedoman kepada skala likert dengan alternatif jawaban dan setiap jawaban diberi bobot sebagai berikut:

1. Sangat Sering (SS) diberi skor 4
2. Sering (S) diberi skor 3
3. Kadang-kadang (KD) diberiskor 2
4. Tidak Pernah (TP) diberiskor 1

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini, adalah dengan melakukan verifikasi data, mengelompokkan item berdasarkan indikator, membuat table persiapan untuk skor mentah, mentabulasi dengan membuat daftar distribusi frekuensi berdasarkan indikator dan menggunakan presentase. Analisis data yang digunakan dalam mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17,0. Sehingga dapat diketahui reliabelitas dan total statistics berdasarkan crosstab dalam program statistik SPSS 17,0.

Penelitian tentang Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru dapat dianalisis dengan mengetahui melalui perhitungan persentase.

Menghitung presentase dengan menggunakan rumus presentase sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase yang dicari

F = Frekuensi

N = Jumlah keseluruhan responden

Seterusnya dilakukan analisis deskriptif untuk melihat masing-masing item serta indikator yang bertujuan untuk melihat item dan indicator mana yang benar-benar menggambarkan baik dan buruk, hal ini mengacu pada pendapat suharsimi Arikunto (2010: 319). Adapun kriteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Persentase antara 81% - 100% = "Sangat Tinggi"
2. Persentase antara 61% - 80% = "Tinggi"
3. Persentase antara 41% - 60% = "Sedang"
4. Persentase antara 21% - 40% = "Rendah"
5. Persentase antara 0% - 20% = "Sangat Rendah"

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Rekapitulasi Persentase Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru.

No	Indikator	Sub Indikator	Dimensi	SS	S	KD	TP
				%	%	%	%
1	Faktor internal	Isi pekerjaan	Prestasi	71	27	2	0
			Pengakuan	74	23	3	0
			Pekerja itu sendiri	72	22	3	3
			Tanggung jawab	78	20	2	0
			Jumlah	295	92	10	3
			Rata-rata	74	23	2	1
2	Faktor eksternal	Konteks Pekerjaan	Gaji dan upah	70	18	3	9
			Kondisi kerja	71	29	0	0
			Kebijakan dan administrasi	73	26	1	0
			Hubungan antar pribadi	63	32	5	0
			Jumlah	277	105	9	9
			Rata-rata	70	26	2	2
Jumlah keseluruhan				144	49	4	3
Rata-rata keseluruhan				72	25	2	1

Sumber: Hasil Pengolahan Angket Penelitian 2016

Keterangan :

- Sangat Sering : SS
- Sering : S
- Kadang-Kadang : KD
- Tidak Pernah : TP

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa rekapitulasi persentase kepuasan kerja kader posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, dapat dilihat dari indikator (1) Faktor internal diperoleh nilai persentase Sangat Sering (SS) 74%, Sering (S) 23%, Kadang-kadang (KD) 2%, Tidak Pernah (TP) 1%.

Sedangkan indikator (2) Faktor eksternal diperoleh nilai persentase Sangat Sering (SS) 70%, Sering (S) 26%, Kadang-kadang (KD) 2%, Tidak Pernah (TP) 2%. Dapat dilihat dari persentase yang ada, dari rata-rata keseluruhan 2 indikator persentase (SS) 72%, artinya kepuasan kerja kader posyandu tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja kader posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru tergolong tinggi, dengan faktor internal yang tertinggi di lihat dari isi pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab diperoleh nilai persentase Sangat Sering (SS) 74%. Artinya tanggung jawab dalam diri kader posyandu adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang tertinggi di lihat dari konteks pekerjaan yang berkaitan dengan kebijakan dan administrasi diperoleh nilai persentase Sangat Sering (SS) 73%. Artinya kebijakan dan administrasi yang ada di posyandu membuat kader posyandu merasa puas dengan pekerjaannya. Jadi indikator yang paling dominan antara faktor internal dan faktor eksternal adalah faktor internal.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan paparan data Bab IV, maka diperoleh kesimpulan dari kepuasan kerja kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru tergolong tinggi, artinya kader Posyandu merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan faktor internal dan faktor eksternal. Hal ini dapat dilihat dari dua indikator yaitu:

1. Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, dari data penelitian pada indikator faktor internal tergolong tinggi, karena tanggung jawab dalam diri kader posyandu adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.
2. Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, dari data penelitian pada indikator faktor eksternal tergolong tinggi, karena kebijakan dan administrasi yang ada di posyandu membuat kader posyandu merasa puas dengan pekerjaannya.
3. Kepuasan Kerja Kader Posyandu Sekelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, dari data penelitian pada indikator yang paling dominan antara faktor internal dan faktor eksternal adalah faktor internal.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada masyarakat agar lebih memahami dan meyakini mengenai penting kegiatan Posyandu, bukan hanya sekedar tahu tapi merasakan dan ikutserta dalam setiap kegiatan yang ada.
2. Kepada kader posyandu agar lebih memahami dan merasakan kepuasan dalam berkerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya, untuk meneliti lebih mendalam mengenai kepuasan kerja kader posyandu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia. Jakarta.
- Ayon Triyono. 2012. *Paradigma Baru Menejemen Sumber Daya Manusia*. Oryza. Jakarta.
- Bambang Prasetyo. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Cahayo Ismawati. 2010. *Posyandu dan Desa Siaga*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Gramedia. Jakarta.
- http://agungpia.multiply.com/jurnal/item/65?&show_intersitial=1&u=%2Fjurnal%Fitm.pdf dilihat pada tanggal 12 Maret 2016 Pukul 19.11 WIB.
- Kementerian Kesehatan RI. 2011. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Gramedia. Jakarta.
- Melayu Hasibuan. 1996. *Organisasi & Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Natalia Erlina Yuni & Rika Septiana Oktami. 2014. *Panduan Lengkap Posyandu*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Panji Anoraga. 2014. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran variabel-variabel penelitian*. CV Alfabeta. Jawa Barat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta. Jakarta.