

SKRIPSI

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KADER AKTIF POSYANDU DI WILAYAH
KERJA PUSKESMAS SUDIANG KOTA MAKASSAR TAHUN 2021**

NULFIKAYANI

K111 16 026



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KADER AKTIF POSYANDU DI WILAYAH
KERJA PUSKESMAS SUDIANG KOTA MAKASSAR TAHUN 2021**

Disusun dan diajukan oleh

**NULFIKAYANI
K11116026**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

pada tanggal 07 Januari 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Ir. Nurhayani, M.Kes

Nip.196107291987022001


Prof. DR. H. Amran Razak, SE, M.Sc

Nip. 195701021986011001

Ketua Program Studi,



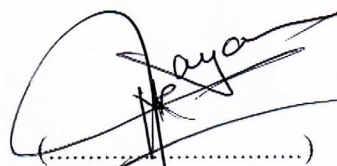
Dr. Suriah, SKM, M.Kes

Nip.19740520200212200

PENGESAHAN TIM PENGUJI

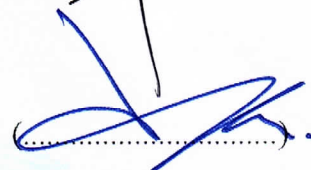
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat, 07 Januari 2022.

Ketua : Ir. Nurhayani, M.Kes



(.....)

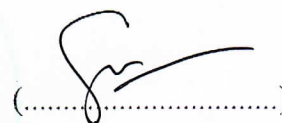
Sekretaris : Prof. DR. H. Amran Razak, SE, M.Sc



(.....)

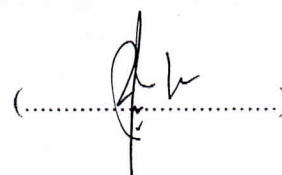
Anggota :

1. Suci Rahmadani, SKM, M.Kes



(.....)

2. Nasrah, SKM, M.Kes



(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nulfikayani
NIM : K11116026
Prodi : Kesehatan Masyarakat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Januari 2021

Yang membuat Pernyataan


Nulfikayani

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Makassar, 07 Januari 2022

Nulfikayani

“Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Aktif Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar Tahun 2021”

(xvi+ 128 halaman+ 23 tabel+ 7 lampiran)

Menurut data Profil Dinas Kesehatan Kota Makassar (2019) di wilayah kerja puskesmas Sudiang ditemukan cakupan penimbangan balita sebesar 20,9%, sangat jauh dari Standar Pelayanan Minimal (SPM) yaitu sebesar 100%. Rendahnya cakupan penimbangan balita salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kader posyandu. Dalam hal kinerja kader, karakteristik individu dan motivasi menjadi faktor yang memengaruhi kader dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja puskesmas Sudiang kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dengan jumlah populasi sebanyak 175 kader dan sampel sebanyak 122 kader dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara *online* melalui *google form* dengan alat bantu berupa kuesioner.

Hasil analisis korelasi dengan uji *fisher exact test* ($p < 0,05$) untuk variabel karakteristik individu diperoleh data variabel usia ($p=0,212$), pendidikan ($p=0,654$), status perkawinan ($p=0,079$), masa kerja ($p=1,0$), artinya tidak ada hubungan. Untuk variabel motivasi diperoleh data variabel kebutuhan fisiologis ($p=0,001$) dan keamanan ($p=0,001$), artinya ada hubungan. Sedangkan untuk variabel motivasi berupa kebutuhan sosial ($p=0,334$), penghargaan ($p=1,0$), dan aktualisasi diri ($p=0,089$), tidak berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.

Kesimpulan dari penelitian adalah bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja kader. Sedangkan variabel motivasi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan menunjukkan ada hubungan terhadap kinerja kader. Saran kepada pihak puskesmas yaitu hendaknya memberikan perhatian terhadap insentif yang diberikan kepada kader yang aktif, baik itu dari segi jumlah maupun ketepatan waktu pemberian insentif agar kader dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Jumlah Pustaka : 59 (2009-2020)

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Motivasi, Kinerja Kader Posyandu

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy
Makassar, 07 January 2022*

Nulfikayani

“The Relationship between Individual Characteristics and Motivation on the Performance of Active Posyandu Cadres in the Work Area of the Sudiang Health Center Makassar City in 2021”

(xvi+ 128 pages+ 23 tables+ 7 attachments)

According to the Makassar City Health Office Profile (2019) in the working area of the Sudiang Public Health Center, it was found that the coverage for weighing toddlers was 20.9%, very far from the Minimum Service Standard (SPM) which was 100%. The low coverage of weighing under five is influenced by the performance of posyandu cadres. In terms of cadre performance, individual characteristics and motivation are factors that influence cadres in carrying out their duties and responsibilities.

This study aims to determine the relationship between individual characteristics and motivation on the performance of active posyandu cadres in the working area of the Sudiang Public Health Center, Makassar City. This type of research is a quantitative study with a cross sectional approach with a population of 175 cadres and a sample of 122 cadres using simple random sampling technique. Data collection is done online through a google form with a questionnaire as a tool.

The results of the correlation analysis with the Fisher exact test ($p < 0.05$) for individual characteristics variables obtained data on variables of age ($p = 0.212$), education ($p = 0.654$), marital status ($p = 0.079$), years of service ($p = 1.0$), meaning that there is no relationship. For the motivation variable, data on physiological needs ($p = 0.001$) and safety ($p = 0.001$) variables, meaning that there is a relationship. Meanwhile, the motivational variables in the form of social needs ($p=0.334$), awards ($p=1.0$), and self-actualization ($p=0.089$), were not related to the performance of posyandu cadres in the working area of the Sudiang Public Health Center, Makassar City.

The conclusion of the study is that there is no relationship between individual characteristics and cadre performance. Meanwhile, the motivational variables of physiological needs and security needs show that there is a relationship with the performance of cadres. Suggestions to the puskesmas are that they should pay attention to the incentives given to active cadres, both in terms of the number and timeliness of giving incentives so that cadres can be more motivated at work.

Number of Libraries : 59 (2009-2020)

Keywords : Individual Characteristics, Motivation, Posyandu Cadre Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta nikmat yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Aktif di Wilayah Kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar Tahun 2021**”. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepada kedua orang tua saya Basmi dan Sinar, yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun, kakakku Ardianto, serta seluruh keluarga. Terima kasih atas bantuan, motivasi dan doa yang tak berujung, nasehat yang tiada henti dan pengorbanan tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat uluran tangan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak, baik moral maupun material sehingga dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

- 1) Ibu Ir. Nurhayani, M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Amran Razak, SE., M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dukungan, nasehat serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

- 2) Ibu Suci Ramadani, SKM., M.Kes, dan Ibu Nasrah, SKM., M.Kes, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, kritikan serta arahan.
- 3) Bapak Prof. Dr. Indar, SH., MPH selaku penasehat akademik selama penulis mengikuti pendidikan.
- 4) Bapak Dr. Aminuddin Syam, M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- 5) Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
- 6) Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, terkhusus kepada seluruh dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- 7) Seluruh staf pegawai FKM Unhas atas segala arahan, dan bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti pendidikan terkhusus kepada staf jurusan (Pak Salim dan Kak Fajrin) Administrasi dan Kebijakan Kesehatan atas segala bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan.
- 8) Kepala Puskesmas Sudiang Kota Makassar, seluruh staf, dan seluruh kader posyandu yang telah banyak membantu penulis.

- 9) Saudara Hikman dan Asmadina yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan dan motivasi kepada penulis.
- 10) Sahabatku tercinta Mayang Sari, Nadya Ayupia, Nurhalisa, Yaumil Agus Chairiah, Elma Nengsi dan Mirwana Lukfiati Jafar yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi, serta selalu kebersamaan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 11) Teman-teman Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, terimakasih atas tawa, canda, motivasi, semangat, nasehat dan bantuan serta kerjasamanya selama ini.
- 12) Teman-teman seperjuangan khususnya kesmas A dan seluruh angkatan 2016 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga kebersamaan kita menjadi kenangan dan pelajaran yang tidak terlupakan.
- 13) Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik demi penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan. Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap yang membacanya.

Makassar, 18 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum Tentang Karakteristik Individu	12
B. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	21
C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	35
D. Tinjauan Umum Tentang Posyandu.....	43
E. Tinjauan Umum Tentang Kader Posyandu	49
F. Tabel Sintesa Penelitian	53
BAB III KERANGKA KONSEP	58
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti.....	58
B. Kerangka Teori	59
C. Kerangka Konsep	60
D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	61
E. Hipotesis Penelitian	74
BAB IV METODE PENELITIAN	77
A. Jenis Penelitian	77
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	77
C. Populasi dan sampel	78
D. Instrumen Penelitian	79
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	80
F. Teknik Pengumpulan Data	83
G. Analisis Data.....	83
H. Pengolahan dan Penyajian Data	84
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	87
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	87
B. Hasil.....	88
C. Pembahasan.....	104
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	126
A. Kesimpulan.....	126

B. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Sintesa Penelitian.....	53
Tabel 4.1	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	81
Tabel 4.2	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	82
Tabel 4.3	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 5.1	Tabel distribusi responden berdasarkan umur di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	88
Tabel 5.2	Tabel distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	89
Tabel 5.3	Tabel distribusi responden berdasarkan status perkawinan di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	90
Tabel 5.4	Tabel distribusi responden berdasarkan masa kerja di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	90
Tabel 5.5	Tabel distribusi responden berdasarkan kebutuhan fisiologis di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	91
Tabel 5.6	Tabel distribusi responden berdasarkan kebutuhan keamanan di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	92
Tabel 5.7	Tabel distribusi responden berdasarkan kebutuhan sosial di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	92
Tabel 5.8	Tabel distribusi responden berdasarkan kebutuhan penghargaan di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	93
Tabel 5.9	Tabel distribusi responden berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	93
Tabel 5.10	Tabel distribusi responden berdasarkan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	94
Tabel 5.11	Tabel hubungan usia dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	95
Tabel 5.12	Tabel hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	96
Tabel 5.13	Tabel hubungan status perkawinan dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	97

Tabel 5.14	Tabel hubungan masa kerja dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	98
Tabel 5.15	Tabel hubungan kebutuhan fisiologis dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	99
Tabel 5.16	Tabel hubungan kebutuhan keamanan dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	100
Tabel 5.17	Tabel hubungan kebutuhan sosial dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	101
Tabel 5.18	Tabel hubungan kebutuhan penghargaan dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	102
Tabel 5.19	Tabel hubungan aktualisasi diri dengan kinerja kader di wilayah kerja puskesmas Sudiang Kota Makassar.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow.....	27
Gambar 2.2 Rumus Motivasi.....	29
Gambar 3.1 Kerangka Teori.....	59
Gambar 3.2 Kerangka Konsep.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pernyataan Kesiediaan menjadi Responden Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Analisis Data Penelitian
Lampiran 4	Persuratan
Lampiran 5	Master Tabel
Lampiran 6	Dokumentasi
Lampiran 7	Riwayat Hidup Penulis

DAFTAR SINGKATAN

SDM	: Sumber Daya Manusia
PUSKESMAS	: Pusat Kesehatan Masyarakat
KEMENKES	: Kementrian Kesehatan
POSYANDU	: Pusat Pelayanan Terpadu
UKBM	: Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat
AKB	: Angka Kematian Bayi
AKBA	: Angka Kematian Balita
ASI	: Air Susu Ibu
AKI	: Angka Kematian Ibu
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KB	: Keluarga Berencana
PMT	: Pemberian Makanan Tambahan
SIP	: Sistem Informasi Posyandu
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
BPS	: Badan Pusat Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Modal utama dalam pembangunan kesehatan tak lain adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang sehat dan berkualitas (Kemenkes, 2020). Kualitas SDM merupakan salah satu hal utama dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Permasalahan yang timbul ketika tidak sesuai dalam mengelola SDM adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan, dimana keberhasilan perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas (Imlabla *et al.*, 2018).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana dalam pembangunan kesehatan mengemban misi untuk mendorong kemandirian masyarakat dalam hal hidup sehat melalui pemberdayaan masyarakat. Wujud nyata dari upaya pemberdayaan masyarakat adalah dengan hadirnya berbagai bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) di setiap wilayah kerja Puskesmas yang salah satunya adalah posyandu. Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk 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, utamanya untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi (Kemenkes RI, 2014).

Secara umum, ada berbagai kegiatan yang dilaksanakan di posyandu yaitu kegiatan pemantauan tumbuh kembang balita, pelayanan kesehatan ibu dan anak termasuk pemberian imunisasi guna pencegahan penyakit, penanggulangan kejadian diare, pelayanan KB, penyuluhan dan konseling apabila dibutuhkan. Dengan adanya kegiatan di posyandu diharapkan dapat membantu untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia (Profita, 2018).

Keberhasilan posyandu ditentukan oleh kinerja kader posyandu karena kader adalah penggerak posyandu dan hidup matinya posyandu tergantung aktif tidaknya kader. Menurut Kemenkes RI (2014) tugas kader posyandu dibagi menjadi 3 kelompok yaitu tugas sebelum hari buka posyandu, saat hari buka posyandu dan sesudah hari buka posyandu. Sebelum hari buka posyandu, kader bertugas untuk melakukan persiapan untuk kegiatan pada hari buka posyandu dan pada saat hari buka posyandu, kader bertugas untuk melaksanakan pelayanan kegiatan posyandu. Sedangkan tugas sesudah hari buka posyandu berupa kunjungan ke rumah balita yang tidak hadir pada hari buka posyandu, memberikan motivasi kepada masyarakat, serta melakukan pertemuan dengan tokoh masyarakat.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk

mencapai target kerja. Keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja pegawai. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi atau perusahaan secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Kader posyandu sebagai pelayan kesehatan (*health provider*) yang melaksanakan kegiatan posyandu tentunya dapat memengaruhi keberhasilan posyandu apabila kader tidak bekerja secara optimal. Dampak kurang optimalnya peran kader posyandu akan memberikan akibat, baik akibat secara langsung maupun tidak langsung. Dampak secara langsung bagi anak yaitu pemantauan tumbuh kembang yang kurang baik menyebabkan tidak termonitornya kesehatan anak sehingga status gizi bayi atau balita tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu, khususnya program yang berkaitan dengan pemantauan tumbuh kembang balita. Sedangkan dampak tidak langsung yaitu penerapan di posyandu juga kurang tepat (Landayani & Budi, 2019).

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Iryadi, dkk (2020) didapatkan hasil bahwa ada pengaruh kinerja kader terhadap cakupan partisipasi ibu, artinya kinerja kader tinggi akan menyebabkan cakupan partisipasi ibu dalam kegiatan posyandu juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja kader rendah maka cakupan partisipasi ibu dalam kegiatan posyandu juga lemah. Rendahnya kinerja kader posyandu akan menyebabkan kualitas pelayanan posyandu pada masyarakat menjadi rendah dan dampaknya lahir

ketidakpuasan masyarakat akan pelayanan posyandu dan akhirnya memilih untuk tidak datang ke posyandu dan akibatnya cakupan partisipasi masyarakat dalam setiap kegiatan posyandu akan rendah. Akibat rendahnya cakupan kegiatan yang telah terlaksana, posyandu mengalami perbedaan dalam perkembangannya, diantaranya posyandu pratama, posyandu madya, posyandu purnama, dan posyandu mandiri.

Permasalahan yang berkaitan dengan para kader adalah banyaknya kader yang tidak aktif dan tingginya *drop out* kader. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kinerja kader masih jauh dari yang diharapkan (Rahmita & Rachmalia, 2017). Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2019) dalam bukunya yang berjudul *organizational behaviour* dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu dapat berupa usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

Permasalahan terkait usia adalah adanya stereotip yang mengatakan bahwa pekerja lebih tua dianggap pekerja ketinggalan zaman dan kurang termotivasi untuk mempelajari teknologi baru. Terkait dengan kinerja, adanya konsepsi bahwa kreativitas dan kemampuan berkurang setelah melewati masa produktif atau seiring bertambahnya usia (Robbins & Judge, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supriyatno (2017) terhadap kader posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu, didapatkan hasil bahwa ada hubungan usia dengan kinerja kader posyandu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader posyandu yang berusia ≥ 26 tahun

memiliki kinerja 3 kali lebih baik dibandingkan dengan kader posyandu yang berusia <26 tahun.

Setelah usia, tingkat pendidikan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Permasalahan terkait tingkat pendidikan yaitu seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, maka akan menghambat perkembangan sikap orang tersebut terhadap penerimaan informasi dan nilai-nilai yang baru diperkenalkan. Menurut Kartika (2018) menyatakan bahwa ada hubungan antara pendidikan dengan peran kader posyandu dalam upaya perbaikan gizi balita di wilayah kerja Puskesmas Mila Kabupaten Pidie.

Masa kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fretty (2020), dimana didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama menjadi kader dengan kinerja kader posyandu di Kota Palembang. Bukti menunjukkan hubungan positif antara masa kerja organisasi (yaitu berapa lama seorang karyawan telah berada di organisasinya) dan terhadap kinerja. Orang yang sudah lama bekerja dianggap memiliki pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Namun, ada juga hasil penelitian yang menunjukkan efek yang lemah dan tidak konsisten pada hasil karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang sudah terlalu lama mungkin kehilangan keinginan untuk kemajuan karir lebih lanjut (Robbins & Judge, 2019:212).

Kurangnya kinerja kader juga dipengaruhi oleh motivasi, baik dari dalam diri kader sendiri ataupun dari pihak luar. Motivasi adalah kesediaan

dalam diri seseorang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang terjadi adalah masih banyak kader yang kurang termotivasi dalam kegiatan posyandu. Dengan kata lain bahwa rendahnya motivasi kader juga cenderung diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja kader (Sari, 2017).

Menurut Abraham Maslow (1954) dalam teorinya tentang hirarki kebutuhan, seseorang termotivasi karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Motivasi yang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan yang paling utama adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis yang dimaksud yaitu berupa insentif yang diberikan kepada kader posyandu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hariani & Ramlah (2017) didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara kebutuhan fisiologis dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar. Data membuktikan bahwa dengan adanya insentif, umumnya kader lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dibandingkan bila kader tidak memperoleh insentif. Namun, permasalahan yang terjadi adalah banyaknya kader yang *drop out* dikarenakan kurangnya insentif baik berupa uang maupun non uang.

Selain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan juga menjadi faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja. Kebutuhan keamanan yang dimaksud adalah aman dari lingkungan fisik, biologis, kimia, maupun aman secara psikologis. Jika seseorang merasa tidak aman dalam bekerja dapat berdampak

terhadap kesehatan fisik maupun psikologis yaitu dapat berupa munculnya rasa cemas, stres, psikosomatik, peningkatan tekanan darah, hingga gangguan jantung. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat menyebabkan seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini, menarik diri, kurang motivasi, serta berkurangnya komitmen untuk menyelesaikan tugas.

Faktor motivasi lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja berupa kebutuhan penghargaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bunawar (2019) terhadap kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Sungai Bengkal didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan penghargaan dengan motivasi kerja kader. Semakin bagus penghargaan yang didapatkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja kader. Penghargaan ini dapat berupa pujian didepan umum, memberi tanda-tanda penghargaan dan penghormatan baik dalam bentuk materil maupun non materil. Serta didapatkan juga hasil bahwa hubungan interpersonal (kebutuhan sosial) juga memiliki hubungan dengan motivasi kerja kader. Hubungan antar kader sangat diperlukan untuk terciptanya suasana kerja yang nyaman dan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan data Profil Dinas Kesehatan Kota Makassar (2019) jumlah posyandu aktif sebanyak 1010 dan jumlah balita sebanyak 126.184 orang dengan rasio posyandu 1 per 100 balita. Adapun jumlah posyandu yang tersebar di 15 kecamatan dan 46 wilayah kerja puskesmas di kota Makassar berdasarkan strata posyandu sebagai berikut: Jumlah posyandu mandiri sebanyak 600 (59,4%), jumlah posyandu purnama sebanyak 410 (40,6%), sedangkan untuk posyandu tingkat madya dan pratama sudah tidak ada lagi.

Puskesmas Sudiang merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang terletak di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar dengan jumlah posyandu aktif sebanyak 35 dan jumlah kader aktif sebanyak 175 orang. Keberhasilan posyandu tergambar melalui cakupan SKDN dimana (S) merupakan seluruh jumlah balita di wilayah kerja posyandu, (K) jumlah balita yang memiliki KMS, (D) balita yang ditimbang, (N) balita yang berat badanya naik. Pemantauan pertumbuhan balita di suatu wilayah diukur dengan cakupan program K/S, D/S, dan N/D dengan target Standar Pelayanan Minimal (SPM) sebesar 100%. Berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Kota Makassar (2019) di wilayah kerja puskesmas Sudiang ditemukan cakupan penimbangan balita (% D/S) sebesar 20,9% dengan target SPM 100%, artinya capaian ini belum mencapai target.

Cakupan penimbangan balita yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan merupakan masalah, capaian target ini dapat dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja kader posyandu (Fretty *et al.*, 2020). Salah satu indikator *outcome* posyandu yang rendah adalah rendahnya cakupan penimbangan balita ke posyandu. Masih rendahnya cakupan penimbangan balita diharapkan dapat meningkat di tahun-tahun yang akan datang, untuk itu perlu adanya peran kader untuk menggiatkan masyarakat khususnya ibu balita untuk menimbang balitanya ke posyandu (Saragi, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan**

**Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Aktif
Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sudiang Tahun 2021”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah ada hubungan usia terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
3. Apakah ada hubungan status perkawinan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
4. Apakah ada hubungan masa kerja dalam organisasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
5. Apakah ada hubungan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
6. Apakah ada hubungan kebutuhan keamanan terhadap kinerja kader aktif Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
7. Apakah ada hubungan kebutuhan sosial terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
8. Apakah ada hubungan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?
9. Apakah ada hubungan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan usia terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan status perkawinan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dalam organisasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- f. Untuk mengetahui hubungan kebutuhan keamanan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- g. Untuk mengetahui hubungan kebutuhan sosial terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

- h. Untuk mengetahui hubungan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang hubungan karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

2. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi puskesmas dalam rangka perencanaan kegiatan dan perencanaan pengambilan kebijakan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan di bangku perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah suatu ciri khas yang menjadi pembeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Pemahaman akan karakteristik individu sangatlah penting karena berpengaruh langsung pada perilaku kerja. Setiap individu memiliki keunikan masing-masing. Pada saat seorang individu memasuki suatu organisasi tempat mereka bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, maka akan berdampak pada perilaku kerja individu tersebut.

Kinerja suatu organisasi tergantung dari bagaimana kinerja setiap individu, oleh sebab itu seorang manajer perlu mengetahui karakteristik individu baik karakteristik dari bawahan maupun sesama manajer. Setiap individu memiliki perbedaan dalam banyak hal, oleh karena itu perlu mengetahui bagaimana perbedaan-perbedaan individu mempengaruhi perilaku maupun kinerja. Berikut akan dibahas lebih lanjut terkait karakteristik individu.

1. Definisi Karakteristik Individu

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek (Hajati *et al.*, 2018). Sedangkan individu berasal dari bahasa Latin yaitu *invidium* yang merupakan satuan kecil yang tidak dapat dibagi lagi. Dalam ilmu sosial, individu dapat juga diartikan

sebagai bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil (Gaffar *et al.*, 2017).

Menurut Panggabean (2004) dalam (Hajati *et al.*, 2018) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2012) dalam (Ulfah *et al.*, 2018) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Robbins (2003), indikator karakteristik individu meliputi (Hajati *et al.*, 2018):

1. Sikap (*Attitude*)

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti senang atau suka terhadap suatu hal.

2. Minat (*Interest*)

Minat adalah keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3. Nilai (*Value*)

Nilai seseorang dapat dilihat pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual, dan waktu untuk keluarga.

4. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan merupakan kapasitas seorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

Menurut Gibson, dkk (2011) dalam (Gaffar *et al.*, 2017), variabel yang melekat pada individu dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
3. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Selanjutnya menurut Ardana, dkk (2012) dalam (Gaffar *et al.*, 2017), karakteristik individu meliputi:

1. Minat
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
3. Kebutuhan individual
4. Kemampuan dan kompetensi
5. Pengetahuan tentang pekerjaan
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan, dan nilai-nilai.

2. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins & Judge (2019) ada beberapa faktor dalam karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

1) Usia (*Age*)

Usia merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Usia sering dihubungkan dengan produktivitas, dengan adanya pemahaman bahwa semakin tua umur seseorang maka tenaga fisik yang dimiliki akan lemah dan terbatas sehingga produktivitasnya juga akan cenderung menurun, sedangkan tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Nafisah, 2020). Ada juga stereotip lain yang mengatakan pekerja yang lebih tua sebagai pekerja yang ketinggalan zaman, pemarah, tidak fleksibel, kurang dapat beradaptasi, dan kurang termotivasi untuk mempelajari teknologi baru. Sehingga ketika suatu organisasi mencari tenaga kerja yang terbuka untuk perubahan atau inovasi akan hal-hal baru maka persepsi negatif terkait usia tua jelas menghambat perekrutan awal pekerja yang lebih tua.

Namun, kemerosotan karena usia sering juga diimbangi dengan keunggulan karena pengalaman. Jika dipisahkan antara karyawan profesional dan non profesional, kepuasan kerja meningkat di kalangan profesional seiring bertambahnya usia dan diantara kalangan non professional kepuasan kerja menurun selama usia paruh baya. Sedangkan hubungan antara usia dan *turnover*, semakin tua umur seseorang maka semakin kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan. Hal ini disebabkan karena seiring bertambahnya usia seseorang maka mereka memiliki lebih sedikit peluang kerja alternatif

karena keterampilan mereka lebih terspesialisasi (Robbins & Judge, 2019:202).

2) Jenis Kelamin (*Sex*)

Salah satu ciri khas yang membedakan antara individu yang satu dengan individu lainnya adalah jenis kelamin. Terkait perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan masih menjadi perdebatan karena tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Sedangkan terkait *turnover* dan *absenteeism*, beberapa riset menunjukkan bahwa *turnover* tidak berbeda signifikan antara pria dan wanita, disisi lain ada riset yang menunjukkan wanita mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi, sehingga tidak cukup informasi untuk menarik kesimpulan yang berarti. Namun *absenteeism* secara konsisten menunjukkan bahwa para wanita memiliki tingkat *absenteeism* yang lebih tinggi dibanding pria. Hal ini dapat dipahami karena kodrat sebagai wanita (Tewal *et al.*, 2017).

3) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dianggap juga sebagai salah satu karakteristik individu yang memiliki keragaman dalam suatu organisasi (Robbins & Judge, 2019:185). Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha

yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik(Hendrayani, 2020).

4) Ras dan Etnis

Ras adalah isu kontroversial dalam masyarakat dan organisasi. Ras didefinisikan sebagai warisan yang digunakan orang untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri. Sedangkan etnisitas adalah seperangkat karakteristik budaya tambahan yang sering tumpang tindih dengan ras. Ras dan etnis berkaitan dengan keputusan perekrutan, evaluasi kinerja, gaji, dan diskriminasi ditempat kerja. Dalam situasi pekerjaan, ada kecenderungan bagi individu untuk menyukai rekan-rekan dari ras mereka sendiri dalam evaluasi kinerja, keputusan promosi, dan kenaikan gaji.

Anggota ras dan etnis minoritas melaporkan tingkat diskriminasi yang lebih tinggi di tempat kerja. Mereka menerima peringkat yang lebih rendah dalam wawancara kerja, peringkat kinerja pekerjaan yang lebih rendah, gaji yang lebih rendah, dan promosi yang lebih sedikit. Diskriminasi untuk alasan apapun menyebabkan peningkatan pergantian yang dapat merugikan kinerja organisasi.

Bukti menunjukkan bahwa beberapa orang merasa tidak nyaman berinteraksi dengan kelompok ras lain kecuali ada perilaku yang jelas untuk memandu perilaku mereka, sehingga menciptakan kelompok kerja yang beragam yang berfokus pada tujuan bersama

dapat membantu, bersama dengan mengembangkan iklim keragaman yang positif (Robbins & Judge, 2019:205).

5) Disabilitas (*Disabilities*)

Penyandang disabilitas adalah seseorang yang menderita cacat fisik atau mental yang berdampak buruk secara substansial dan jangka panjang pada dirinya. kemampuan untuk melakukan aktivitas normal kita sehari-hari. Dampak disabilitas pada hasil pekerjaan telah dieksplorasi dari berbagai perspektif. Individu penyandang disabilitas cenderung menghadapi ekspektasi kinerja yang lebih rendah dan kecil kemungkinannya untuk dipekerjakan. Cacat mental dapat merusak kinerja lebih dari cacat fisik: Individu dengan masalah kesehatan mental umum seperti depresi dan kecemasan secara signifikan lebih mungkin untuk absen dari pekerjaan (Robbins & Judge, 2019:206).

6) Disabilitas Tersembunyi (*Hidden Disabilities*)

Cacat tersembunyi atau tidak terlihat, umumnya termasuk dalam kategori cacat sensorik misalnya gangguan pendengaran, gangguan autoimun (seperti *rheumatoid arthritis*), penyakit kronis atau nyeri (seperti *carpal tunnel syndrome*), gangguan kognitif atau pembelajaran (seperti *attention deficit hyperactivity*), gangguan tidur (seperti *insomnia*), dan tantangan psikologis (seperti PTSD).

Banyak karyawan tidak ingin mengungkapkan kecacatan mereka yang tidak terlihat, sehingga mereka terhalang untuk mendapatkan akomodasi tempat kerja yang mereka butuhkan untuk

berkembang dalam pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan disabilitas tersembunyi takut distigmatisasi atau dikucilkan jika mereka mengungkapkan disabilitas mereka kepada orang lain di tempat kerja, dan mereka percaya bahwa manajer mereka akan berpikir bahwa mereka kurang mampu melakukan kinerja kerja yang kuat (Robbins & Judge, 2019:207).

7) Masa Jabatan/Masa Kerja (*Tenure*)

Masa kerja diartikan sebagai waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan, organisasi, atau bidang. Bukti menunjukkan hubungan positif antara masa kerja organisasi dan kinerja. Masa kerja organisasi tampaknya menjadi prediktor yang baik dari kinerja karyawan. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif artinya semakin lama seseorang menekuni pekerjaannya maka kepuasan kerjanya semakin tinggi (Robbins & Judge, 2019:212).

8) Agama (*Religion*)

Orang yang beragama dan tidak beragama saling mempertanyakan sistem kepercayaan satu sama lain, dan orang yang berbeda agama sering kali berkonflik. Namun hal ini tidak berlaku untuk negara dimana agama tidak menjadi masalah di tempat kerja.

9) Status Perkawinan/Orientasi Seksual dan identitas gender (*Sexual Orientation and Gender Identity*)

Meskipun waktu telah berubah, orientasi seksual dan identitas gender tetap menjadi perbedaan individu yang harus ditangani oleh organisasi dalam menghapus diskriminasi dan mempromosikan keragaman.

10) Identitas Budaya (*Cultural Identity*)

Banyak orang yang membawa identitas budaya yang kuat dengan budaya leluhur keluarga dimana pun individu tersebut tinggal di dunia. Norma budaya mempengaruhi tempat kerja dan terkadang mengakibatkan bentrokan. Organisasi sebaiknya memahami dan menghormati identitas budaya karyawan mereka, baik sebagai kelompok maupun sebagai individu. Sebaiknya manajer dapat memberikan jembatan fleksibel tempat kerja untuk memenuhi tujuan organisasi dan kebutuhan individu.

3. Indikator Karakteristik Individu

Indikator yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu diantaranya yaitu (Fatma Putri *et al.*, 2017) :

1) Usia

Usia adalah waktu hidup yang telah ditempuh responden semenjak lahir dan diukur dalam satuan tahunan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, seseorang dikatakan berada pada usia produktif jika berada pada rentang usia 15 – 64 tahun. Sebelum 15

tahun atau setelah 64 tahun tidak lagi masuk ke dalam usia produktif. Menurut KBBI, usia produktif adalah usia ketika seseorang mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah berhasil ditempuh. Pendidikan formal dapat berupa pendidikan dasar, menengah, dan perguruan tinggi.

3) Status Perkawinan

Status perkawinan adalah suatu kondisi yang menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar pribadi yang sah secara hukum dan atau agama untuk dikatakan sebagai suami istri.

4) Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Hasil yang memuaskan dapat tercapai tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

B. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menjadi pendorong atau penyemangat bagi individu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi yang dimiliki individu, maka akan menimbulkan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap individu unik dalam banyak hal, sehingga perlu memahami perbedaan dalam kebutuhan, keinginan, dan tujuan setiap

individu, karena bisa saja hal tersebut yang menjadi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu.

1. Definisi Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2019) merumuskan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan. Tingkat motivasi bervariasi antar individu pada waktu yang berbeda. Secara umum, motivasi berkaitan dengan upaya untuk menuju tujuan. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha. Serta motivasi memiliki dimensi berupa ketekunan, yaitu untuk mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha. Individu yang termotivasi akan bertahan dengan tugas dalam jangka waktu yang lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2009).

Menurut Sunyoto (2013) dalam (Jaya & Ningsih, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong keinginan

individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sedangkan menurut Darmawan (2013) dalam (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

2. Pendekatan - Pendekatan Motivasi

Menurut Bangun (2012:313-316) dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi 4 pendekatan antara lain:

1) Pendekatan Tradisional (*traditional approach*)

Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah pertama kali mengemukakan pendekatan tradisional. Pendekatan tradisional lebih ditekankan pada pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan tradisional, cara efisien untuk memotivasi karyawan pada pekerjaan berulang yaitu dengan menggunakan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar juga upah yang diterima. Melalui insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar juga penghasilan yang mereka peroleh.

2) Pendekatan Hubungan Manusia (*Human Relation Modal*)

Elton Mayo mengemukakan bahwa dengan adanya kontak sosial yang baik dapat membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi, sedangkan rasa bosan dan tugas yang berulang merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan motivasi. Sebagai

kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli – ahli lain memberikan kritik terhadap model hubungan manusia dengan menganggap bahwa konsep tersebut hanya pendekatan yang canggih untuk memanipulasi karyawan. Mereka juga beranggapan bahwa pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan konsep motivasi dengan hanya berfokus pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial. Sedangkan pendekatan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada satu faktor saja tetapi juga dipengaruhi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4) Pendekatan Kontemporer (*contemporary approach*)

Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga teori: teori isi, teori proses, dan teori penguatan.

- Teori isi (*content theory*) lebih ditekankan pada teori kebutuhan manusia, dimana kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatan dalam organisasi. Dalam teori isi, ada tiga teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan, teori ERG, dan teori dua faktor.

- Teori proses lebih difokuskan pada upaya anggota organisasi mencari penghargaan pada saat bekerja. Pada bagian proses, terdapat dua teori yaitu teori keadilan dan teori harapan
- Teori penguatan lebih dipusatkan pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

3. Teori - Teori Motivasi

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang menjadi motivasi karyawan untuk bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi beberapa kelompok, diantaranya yaitu (Mangkunegara, 2009) :

a) Teori – Teori Kebutuhan tentang Motivasi

1) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

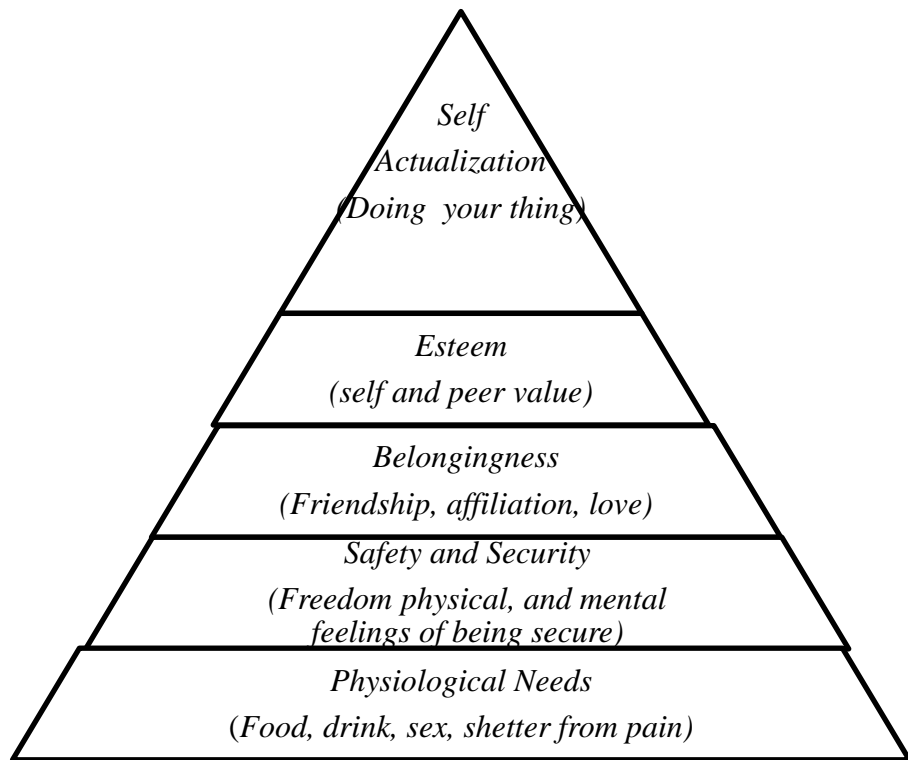
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini

merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada bagan berikut:



Gambar 2.1

Bagan hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow

2) Herzberg Two Factor Theory

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemuatan (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemuatan meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

3) *Achievement Theory*

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
- *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi.

b) Teori Kognitif tentang Motivasi

1) *Expectancy Theory*

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan diatas berhubungan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} \times \text{Instrumen} = \text{Motivasi}$$

Gambar 2.2

Rumus Motivasi

Keterangan:

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu
- Instrumen merupakan intensif atau penghargaan yang akan diberikan

2) *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

- *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol,

pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

- *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lainnya (*comparasion people*). Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under conpesation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comporasion people*).

3) *Goal-Setting Theory*

Teori ini disebut juga dengan teori penetapan tujuan yang merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Dengan demikian, penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial

dalam upaya para karyawan bekerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

4. Faktor – Faktor yang berhubungan dengan Motivasi

Kadarisman (2012:296) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Devi, 2018).

1) Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari proses psikologi dalam diri seseorang. Ada beberapa faktor internal, diantaranya yaitu:

- **Kematangan pribadi**

Orang yang bersifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga akan sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. maka dari itu kebiasaan dari sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

- **Tingkat Pendidikan**

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian pula sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak dipergunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh

manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah saat bekerja.

- Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang akan bekerja keras jika ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

- Kelelahan dan Kebosanan

Efek lelah ataupun bosan dapat mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang lebih lanjut akan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

- Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Ada beberapa faktor eksternal, diantaranya yaitu:

- Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berupa keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan juga meliputi tempat bekerja, fasilitas maupun alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan sesama rekan kerja.

- Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi ampuh untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para karyawan.

- Supervisi yang Baik

Seorang supervisor diharuskan memahami sifat maupun karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif jugamembantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja maupun keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha maupun kinerja karyawan dan mendukung perencanaan maupun pengembangan karier untuk karyawan.

- Ada jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja dengan keras jika ada jaminan karir yang jelas untuk masa depan, baik berupa promosi, jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk bisa mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

- **Status dan Tanggung Jawab**

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan keinginan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan.

- **Peraturan yang Fleksibel**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi ialah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Jika kebijakan pada organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka dapat cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan. Dimensi indikator motivasi mengacu pada teori hirarki kebutuhan menurut Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

- 1) **Kebutuhan fisiologis** yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

Kinerja adalah *output* atau hasil kerja yang telah dicapai seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi maka perlu adanya penilaian kinerja sehingga apa yang kurang sebelumnya diperbaiki kedepannya. Berikut akan dibahas lebih spesifik terkait kinerja.

1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut Stephen P. Robbin, kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan sesuatu”. Schermomerson, Hunt, dan Osborn mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Kinerja dikatakan tinggi apabila dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan (Nawawi, 2017).

Selanjutnya Judith R Gordon yang mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan kerja. Selanjutnya Hasibuan mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari: (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi atau baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka semakin besar atau baik prestasi kerja atau kinerja seorang pekerja atau karyawan (Nawawi, 2017).

2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2009).

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Sutermeister (1999) dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik.

Menurut Henry Simamora (1995:500) dalam (Mangkunegara, 2009), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a) Faktor Individual yang terdiri dari:

- Kemampuan dan keahlian
- Latar belakang
- Demografi

b) Faktor psikologis yang terdiri dari:

- Persepsi
- *Attitude*
- *Personality*
- Pembelajaran
- Motivasi

c) Faktor organisasi yang terdiri dari:

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- *Job Design*

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah suatu ukuran baik itu secara kuantitatif maupun kualitatif yang mengindikasikan pada pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan oleh manajemen organisasi. Ada beberapa syarat untuk menentukan indikator kinerja:

- 1) Spesifik (*specific*) yaitu memberikan gambaran perubahan ukuran kinerja yang jelas
- 2) Terukur (*measurable*) yaitu indikator atau variabel yang menentukan kinerja dapat atau mudah diukur
- 3) Relevan (*relevant*) yaitu indikator kinerja sesuai dengan harapan pihak-pihak yang membutuhkan
- 4) Handal (*reliable*) yaitu indikator kinerja mampu menunjukkan hasil yang sama pada saat pengukuran dilakukan berulang kali pada tempo yang berbeda
- 5) Berlaku (*valid*) yaitu indikator kinerja benar-benar dapat dipakai untuk mengukur aspek yang akan dinilai.

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kerja sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut (Nawawi, 2017) :

- a) Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- b) Kualitas hasil kerja yang dicapai
- c) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- d) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja

e) Kemampuan bekerja sama

Sedangkan untuk kinerja kader posyandu, indikator penilaian kinerja kader disusun berdasarkan telaah buku kurikulum dan modul pelatihan kader posyandu yaitu dengan melihat tugas dan tanggung jawab kader posyandu, diantaranya yaitu:

1) Kader melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebelum hari buka posyandu, seperti:

- Pemberian Makanan Tambahan (PMT) serta sarana dan prasarana sebelum kegiatan posyandu dimulai
- Penyebaran informasi terkait jadwal kegiatan posyandu
- Adanya pembagian tugas antar kader
- Adanya koordinasi dengan petugas kesehatan lainnya

2) Kader melaksanakan tugas dan tanggung jawab saat hari buka posyandu

- Melakukan pendaftaran bayi/ibu balita, ibu hamil, dan Pasangan Usia Subur (PUS) yang datang ke posyandu
- Melakukan penimbangan bayi/balita, ibu hamil, dan PUS
- Melakukan pencatatan hasil penimbangan
- Memberikan penyuluhan dan konseling
- Membantu pemberian oralit, kapsul vitamin A, tablet besi, dan pelayanan KB
- Melakukan evaluasi bulanan dan perencanaan kegiatan posyandu
- Membuat catatan hasil kegiatan posyandu

- 3) Kader melaksanakan tugas dan tanggung jawab setelah hari buka posyandu
- Melakukan tindak lanjut dan kunjungan kerumah sasaran yang tidak hadir saat kegiatan posyandu
 - Melakukan pertemuan dengan tokoh masyarakat untuk menyampaikan hasil kegiatan posyandu
 - Mengadakan pertemuan dengan masyarakat untuk membahas kegiatan posyandu diwaktu ynag akan datang

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa apakah SDM (karyawan) pada organisasi tersebut telah memenuhi sasaran/target sebagaimana yang dikehendaki oleh organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah cara kerjanya sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerjanya dan sebagainya (Bintoro & Daryanto, 2017).

Dengan informasi tersebut hasil penilaian prestasi kerja merupakan refleksi berkembang atau tidaknya organisasi/perusahaan tersebut. Pada organisasi/perusahaan yang cukup maju, hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen Sumber Daya Manusia seperti mutasi, promosi, dan pemutusan

hubungan kerja. Adapun manfaat lain penilaian kinerja menurut Werther & Davis (1996) dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) yaitu:

- Perbaiki kinerja
- Penyesuaian kompensasi
- Penempatan karyawan
- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- Perencanaan dan pengembangan karir
- Mendeteksi kelemahan *staffing*
- Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- Menjamin kesempatan kerja yang setara
- Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

Secara umum terdapat dua teknik cara menilai kinerja yang dapat digunakan, yaitu (Bintoro & Daryanto, 2017):

- Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal, yaitu penilaian kinerja dengan semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.
- Penilaian kinerja pada sekelompok orang, yaitu penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya.

D. Tinjauan Umum Tentang Posyandu

1. Definisi Posyandu

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 dan memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi (Kemenkes RI, 2011).

UKBM merupakan salah satu sarana pemberdayaan masyarakat, yang dibentuk berdasarkan kebutuhan masyarakat, dikelola dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat, yang dibina oleh petugas puskesmas, lintas sektor, maupun lembaga terkait. Pemberdayaan masyarakat merupakan segala upaya memfasilitasi guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat sehingga mereka mampu mengidentifikasi masalah yang dihadapi, potensi yang dimiliki, serta mampu memecahkan masalah dengan memanfaatkan potensi setempat.

2. Sasaran Posyandu

Sasaran posyandu merupakan seluruh masyarakat, terutama:

- a. Bayi
- b. Anak balita
- c. Ibu hamil, ibu nifas, dan ibu menyusui
- d. Pasangan Usia Subur (PUS)

3. Fungsi Posyandu

Adapun fungsi dari posyandu, yaitu:

- a. Sebagai wadah pemberdayaan masyarakat sebagai dalih informasi dan memanfaatkan keterampilan petugas kepada masyarakat maupun antar sesama masyarakat dalam upaya mempercepat penurunan AKI, AKB, dan AKBA.
- b. Sebagai wadah dalam upaya mendekatkan pelayanan kesehatan dasar, terutama yang berhubungan dengan penurunan AKI, AKB, dan AKBA.

4. Pengorganisasian

- a. Struktur Organisasi

Saat pembentukan posyandu, struktur organisasinya ditetapkan dalam musyawarah masyarakat dengan struktur minimal terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, serta kader posyandu yang merangkap sebagai anggota. Pembentukan struktur organisasi disesuaikan dengan kondisi wilayah setempat, kebutuhan, permasalahan, dan kemampuan sumber daya.

- b. Pengelola Posyandu

Pengelola Posyandu adalah unsur masyarakat, lembaga kemasyarakatan, organisasi kemasyarakatan, lembaga swadaya masyarakat, lembaga mitra pemerintah, dan dunia usaha yang terpilih, bersedia, mampu, dan memiliki waktu dan kepedulian terhadap

pelayanan sosial dasar masyarakat di posyandu. Adapun kriteria pengelolaan posyandu antara lain:

- Sukarelawan dan tokoh masyarakat setempat.
- Memiliki semangat pengabdian, berinisiatif tinggi, dan mampu memotivasi masyarakat.
- Bersedia bekerja secara sukarela bersama masyarakat.

5. Tingkat Perkembangan Posyandu

Perkembangan posyandu terdiri atas 4 tingkatan, yaitu sebagai berikut:

- Posyandu pratama adalah posyandu tingkatan paling bawah yang ditandai dengan kegiatan bulanan posyandu belum terlaksana secara rutin serta jumlah kader sangat terbatas yaitu kurang dari lima orang.
- Posyandu madya adalah posyandu tingkat kedua yang ditandai dengan kemampuan melaksanakan kegiatan lebih dari delapan kali per tahun, dengan jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, tetapi cakupan kegiatan utamanya masih rendah, yaitu kurang dari 50%.
- Posyandu purnama adalah posyandu tingkat ketiga yang ditandai dengan kemampuan melaksanakan kegiatan lebih dari delapan kali per tahun, dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, cakupan kelima kegiatan utamanya lebih dari 50%, mampu menyelenggarakan program tambahan, serta telah memperoleh sumber pembiayaan dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat yang

pesertanya masih terbatas yakni kurang dari 50% KK di wilayah kerja posyandu.

- Posyandu mandiri adalah posyandu tingkat tertinggi yang ditandai dengan kemampuan melaksanakan kegiatan lebih dari 8 kali per tahun, dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, cakupan kegiatan utamanya lebih dari 50%, mampu menyelenggarakan program tambahan, serta telah memperoleh sumber pembiayaan dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat yang pesertanya lebih dari 50% KK yang bertempat tinggal di wilayah kerja Posyandu.

6. Kegiatan Posyandu

Kegiatan posyandu terdiri dari kegiatan utama dan kegiatan pengembangan/pilihan.

a. Kegiatan Utama

1) Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)

a) Pelayanan untuk ibu hamil

- Penimbangan berat badan
- Pengukuran tinggi badan
- Pengukuran tekanan darah
- Pemantauan nilai status gizi (pengukuran lingkaran lengan atas)
- Pemberian tablet besi
- Pemberian imunisasi Tetanus Toksoid (TT)
- Pemeriksaan fundus uteri

- Penyuluhan termasuk perencanaan persalinan dan pencegahan komplikasi (P4K), pentingnya IMD, dan ASI eksklusif
 - KB pasca-persalinan
- b) Pelayanan untuk ibu nifas dan menyusui
- Penyuluhan/konseling kesehatan
 - KB pasca-persalinan
 - ASI eksklusif
 - Gizi untuk ibu nifas dan menyusui
 - Pemberian kapsul vitamin A
 - Perawatan payudara
 - Pemeriksaan kesehatan umum
- c) Pelayanan untuk bayi dan balita
- Penimbangan berat badan
 - Penentuan status pertumbuhan
 - Penyuluhan dan konseling
 - Pemeriksaan kesehatan (dilakukan bila ada tenaga kesehatan)

2) Keluarga Berencana (KB)

Pelayanan KB di Posyandu yang dapat dilakukan oleh kader adalah pemberian kondom dan pemberian pil ulangan. Namun, jika ada tenaga kesehatan uskesmas, maka dapat dilakukan pelayanan suntikan KB dan konseling KB.

3) Imunisasi

Pelayanan imunisasi di posyandu hanya dilaksanakan oleh petugas Puskesmas. Jenis imunisasi yang diberikan disesuaikan dengan program terhadap bayi dan ibu hamil.

4) Gizi

Pelayanan gizi di posyandu berupa :

- Penimbangan berat badan
- Deteksi dini gangguan pertumbuhan
- Penyuluhan dan konseling gizi
- Pemberian Makanan Tambahan (PMT) lokal
- Suplementasi kapsul vitamin A dan tablet Fe

5) Pencegahan dan Penanggulangan Diare

Pencegahan diare di posyandu berupa penyuluhan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS). Penanggulangan diare dilakukan dengan pemberian oralit dan untuk penanganan lebih lanjut akan diberikan obat Zinc oleh petugas kesehatan.

b. Kegiatan Pengembangan

Penambahan kegiatan baru ini sebaiknya dilakukan apabila kegiatan utama telah dilaksanakan dengan baik dalam artian cakupannya di atas 50%, serta tersedia sumber daya yang mendukung (Kemenkes RI, 2014).

E. Tinjauan Umum Tentang Kader Posyandu

1. Definisi Kader Posyandu

Kader posyandu adalah anggota masyarakat yang bersedia , mampu, dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu secara sukarela (Kemenkes RI, 2011). Kader aktif posyandu adalah kader yang selalu melaksanakan kegiatan posyandu dan selalu menjalankan tugas dan perannya sebagai kader (Dinas Kesehatan Tuban, 2005). Salah satu indikator sehingga kader bisa dikatakan aktif adalah apabila kader hadir ikut melaksanakan tugas dan fungsinya di Posyandu sebanyak ≥ 8 kali selama setahun (Pratiwi, 2018a).

2. Tugas Kader Posyandu

Secara umum tugas kader posyandu dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu:

a. Sebelum hari buka Posyandu

- 1) Melakukan persiapan penyelenggaraan kegiatan Posyandu
- 2) Menyebarluaskan informasi tentang hari buka Posyandu melalui pertemuan warga setempat atau surat edaran.
- 3) Melakukan pembagian tugas antar kader, meliputi kader yang menangani pendaftaran, penimbangan, pencatatan, penyuluhan, pemberian makanan tambahan, serta pelayanan yang dapat dilakukan oleh kader.
- 4) Kader melakukan koordinasi dengan petugas kesehatan atau petugas lainnya. Sebelum pelaksanaan kegiatan kader melakukan

koordinasi dengan petugas kesehatan dan petugas lainnya terkait dengan jenis layanan yang akan diselenggarakan.

5) Menyiapkan bahan Pemberian Makanan Tambahan (PMT), penyuluhan PMT dan PMT pemulihan yang disesuaikan dengan metode penyuluhan.

6) Menyiapkan buku-buku catatan kegiatan posyandu.

b. Saat hari buka Posyandu

a) Melakukan pendaftaran, meliputi pendaftaran balita, ibu hamil, ibu nifas, ibu menyusui, dan sasaran lainnya.

b) Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak. Untuk pelayanan kesehatan anak pada Posyandu, dilakukan penimbangan berat badan, pengukuran tinggi badan, pengukuran lingkar kepala anak, deteksi perkembangan anak, pemantauan status imunisasi anak, pemantauan terhadap tindakan orang tua tentang pola asuh yang dilakukan pada anak, pemantauan tentang permasalahan balita, dan lain sebagainya.

c) Membimbing orang tua melakukan pencatatan terhadap berbagai hasil pengukuran dan pemantauan kondisi balita.

d) Melakukan penyuluhan tentang pola asuh balita, agar anak tumbuh sehat, cerdas, aktif dan tanggap. Dalam kegiatan itu, kader bisa memberikan layanan konsultasi, konseling, diskusi kelompok. dan demonstrasi dengan orang tua/ keluarga balita.

- e) Memotivasi orang tua balita agar terus melakukan pola asuh yang baik pada anaknya, dengan menerapkan prinsip asih-asah-asuh.
 - f) Menyampaikan penghargaan kepada orang tua yang telah datang ke posyandu dan minta mereka untuk kembali pada hari posyandu berikutnya.
 - g) Menyampaikan informasi pada orang tua agar menghubungi kader apabila ada permasalahan yang terkait dengan anak balitanya, jangan segan atau malu.
 - h) Melakukan pencatatan kegiatan yang telah dilakukan pada hari buka Posyandu.
- c. Sesudah hari buka Posyandu
- a) Melakukan kunjungan rumah pada balita yang tidak hadir pada hari buka posyandu, pada anak yang kurang gizi, atau pada anak yang mengalami gizi buruk rawat jalan, dan lain-lain.
 - b) Memotivasi masyarakat untuk memanfaatkan pekarangan dalam rangka meningkatkan gizi keluarga, menanam obat keluarga, membuat tempat bermain anak yang aman dan nyaman, dan lain-lain.
 - c) Melakukan pertemuan dengan tokoh masyarakat, pimpinan wilayah untuk menyampaikan atau menginformasikan hasil kegiatan posyandu serta mengusulkan dukungan agar posyandu dapat terus berjalan dengan baik.

- d) Menyelenggarakan pertemuan-pertemuan, diskusi atau forum komunikasi dengan masyarakat, untuk membahas penyelenggaraan atau kegiatan Posyandu di waktu yang akan datang. Usulan dari masyarakat inilah yang nanti digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana tindak lanjut kegiatan berikutnya.
- e) Mempelajari sistem informasi Posyandu (SIP). SIP adalah sistem pencatatan data atau informasi tentang pelayanan yang diselenggarakan di posyandu, dan memasukkan kegiatan posyandu tersebut dalam SIP.

F. Tabel Sintesa Penelitian

Tabel 1.1

Sintesa Penelitian

No	Penulis (Tahun)	Judul	Tujuan	Metode	Hasil
1.	(Amir <i>et al.</i> , 2016)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan beban kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja personel di RSUD Madani Sulawesi Tengah.	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji T independen.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu, motivasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas di RSUD Madani. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik di bagian kesehatan jiwa maupun umum di RSUD Madani Sulawesi Tengah.
2.	(Hajati <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)	Untuk menganalisis pengaruh signifikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.	Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial, dengan pengaruh sebesar -21,9%. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik

					organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh simultan sebesar 35,3%.
3.	(Yulita & Harahap, 2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Utama Padang)	Untuk melihat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (<i>study kasus Bank Nagari Cabang Utama Padang</i>)	Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis linear berganda	Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki nilai signifikansi sebesar $1,273 < \alpha 5\% = 1,66864$ sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Hariani & Ramlah, 2017)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar	Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bulu	Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji <i>chi-square</i>	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi (insentif) dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Bulu
5.	(Lusri & Siagian, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.	Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis <i>Partial Least Square</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	(Karmilawati <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Komitmen	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja, dan	Metode analisis data yang digunakan adalah yakni	Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi kerja, dan

		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kolaka	analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS	komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Kolaka
7.	(Hidayat & Cavorina, 2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI <i>Metal Manufacturing</i>	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah dengan metode regresi berganda	Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh secara parsial terhadap variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
8.	(Hatman, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah	Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji T	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah
9.	(Sari, 2017)	Hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu	Untuk mengetahui hubungan motivasi dan insentif kader dengan kinerja kader posyandu Nagaria Arian	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji <i>statistic Chi-Square</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja kader 2. Terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja kader
10.	(Kusumawardani & Muljono, 2018)	Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu	Untuk mengetahui hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja kader	Metode penelitian yang digunakan adalah metode <i>survey</i> dan analisis data menggunakan uji korelasi <i>Rank Spearman</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan motivasi kerja pada kader posyandu
11.	(Wahyuni ngsih <i>et al.</i> , 2018)	Hubungan Karakteristik Individu Perawat dan	Untuk mengetahui hubungan karakteristik individu perawat dan	Metode analisis data yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan

		Caring dengan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Kota Makassar	<i>caring</i> di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar	adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji <i>Chi-Square</i>	karakteristik individu perawat dengan kinerja perawat
12.	(Ratnasari <i>et al.</i> , 2020)	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	(Imlabla <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta Floria	Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Faktor Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit TK. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta.	Penelitian ini menggunakan studi <i>Cross-Sectional</i> dengan menggunakan analisis univariat, bivariat, dan multivariat.	Hasil uji statistik disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Dukungan atasan, Jumlah Tunjangan dan Motivasi terhadap Kinerja. Sementara Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi.
14.	(Fretty <i>et al.</i> , 2020)	Hubungan Lama Kerja menjadi Kader, Sikap, dan	Untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana hubungan	Jenis penelitian ini adalah <i>Cross Sectional</i>	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang

		pengetahuan dengan Kinerja Kader Posyandu di Kota Palembang	karakteristik individu, sikap, dan pengetahuan terhadap kinerja kader posyandu	dengan menggunakan teknik <i>probability sampling</i> dengan metode <i>proportionate stratified random sampling</i> .	bermakna atau signifikan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader posyandu di kota Palembang.
15.	(Andelina, 2018)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar	Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain <i>cross sectional</i> dengan metode analisis data menggunakan	Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan variabel, hubungan fisiologis ($p=0,000$), Keamanan Kerja ($p=0,000$) dan Penghargaan Kerja ($p=0,046$) terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi.

BAB III

KERANGKA KONSEP

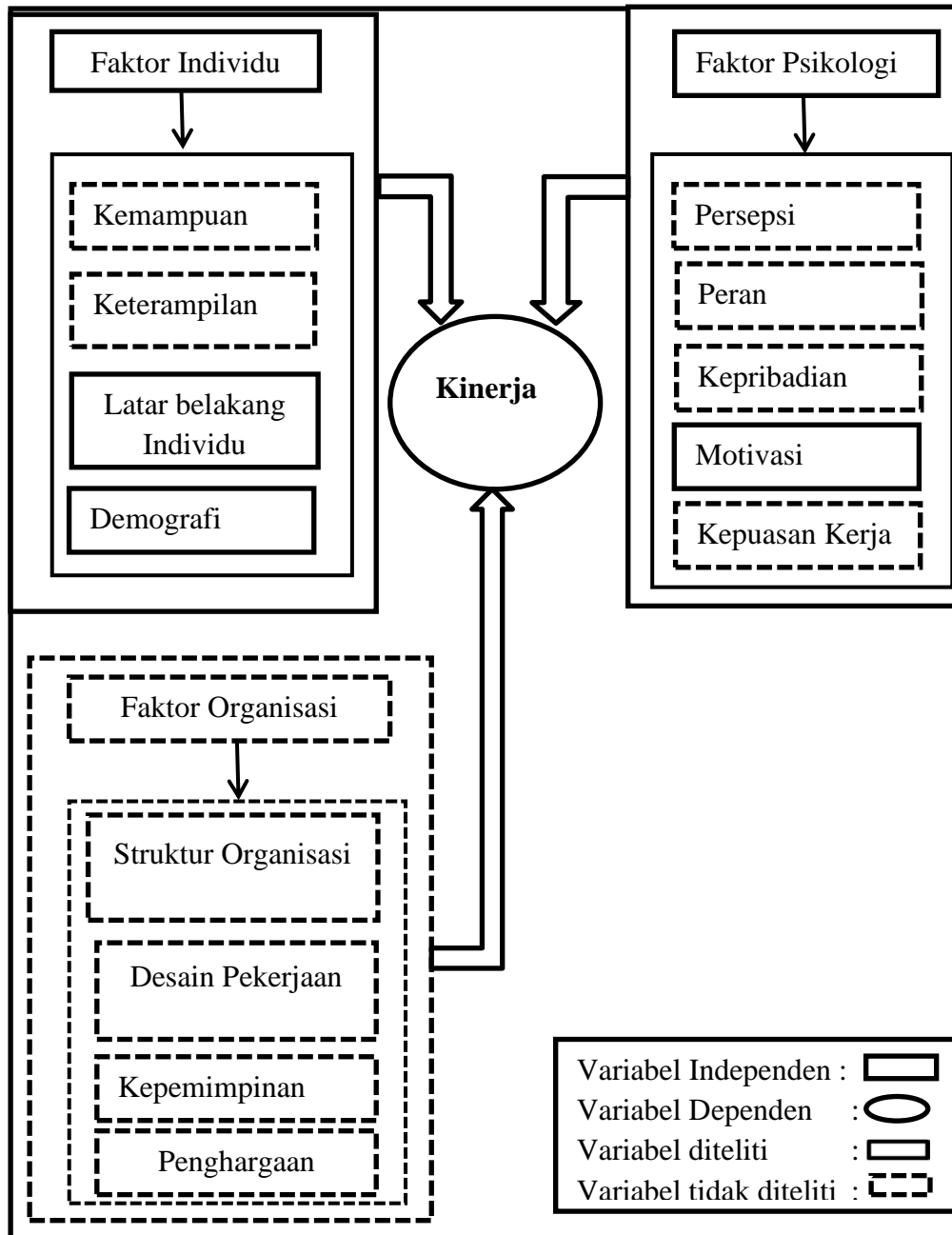
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

Agar pelayanan kesehatan dapat mencapai hasil yang diinginkan, maka pelayanan kesehatan harus terus ditingkatkan. Posyandu sebagai garda terdepan yang memberikan Pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat perlu juga ditingkatkan kualitas pelayanan yang diberikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam upaya untuk mencapai hasil yang diinginkan, maka kader memiliki peranan penting dalam hal tersebut, khususnya kinerja kader posyandu memberikan dampak yang besar terhadap tercapainya target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kerangka teoritis, beberapa faktor dinyatakan memiliki hubungan dengan kinerja, diantaranya yaitu karakteristik individu dan motivasi. Melihat bagaimana hubungan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja, maka pada penelitian ini menggunakan pendekatan teori kinerja Gibson (1987) dengan hanya mengambil dua variabel yaitu karakteristik individu dan motivasi.

Karakteristik individu kemudian dimodifikasi dengan menggunakan pendekatan jenis karakteristik individu menurut Robbin (2010) yaitu dengan hanya mengangkat usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Sedangkan untuk motivasi kerja menggunakan pendekatan teori motivasi Abraham Maslow (1954) yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

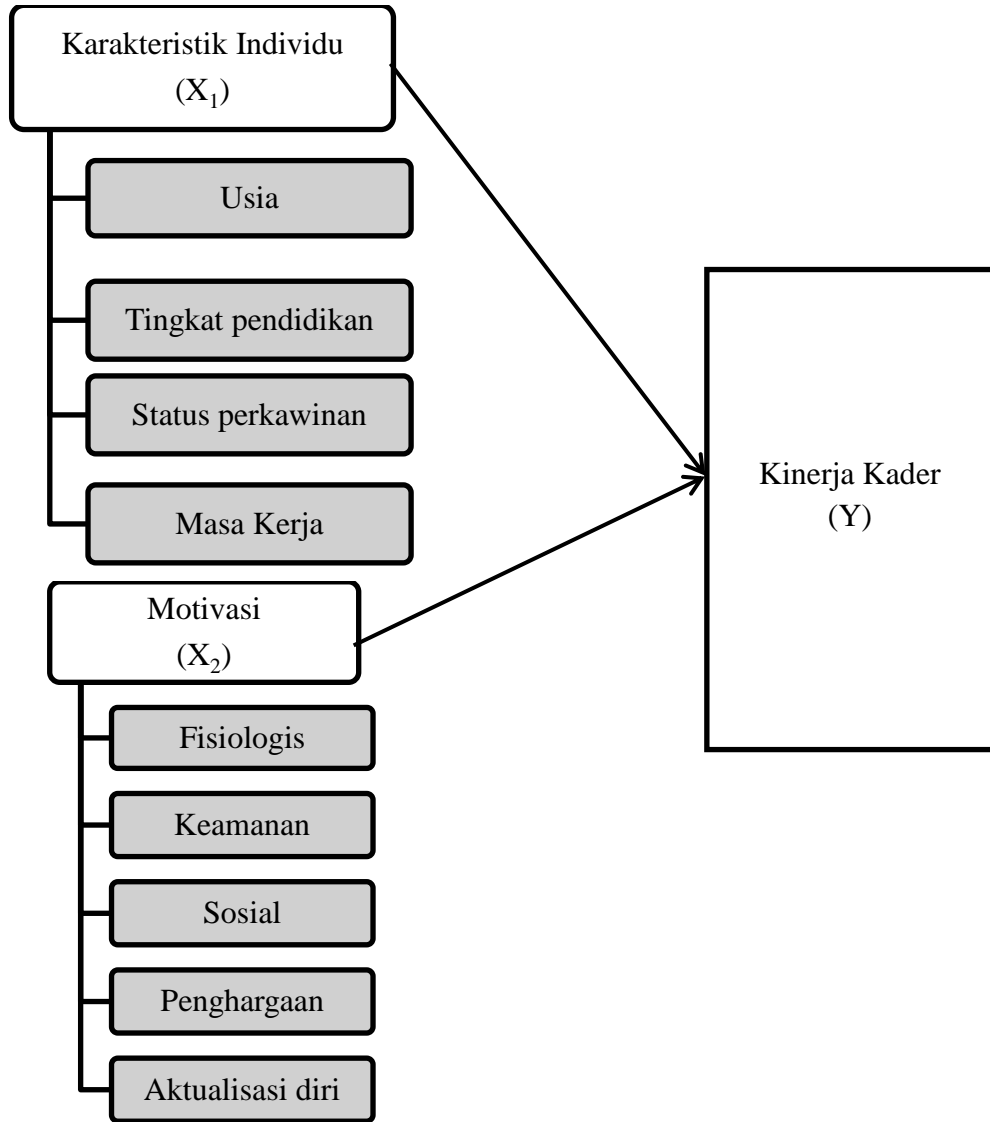
B. Kerangka Teori



Gambar 3 Kerangka Teori

Sumber: Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Gibson (1987) dalam Bintoro (2017)

C. Kerangka Konsep

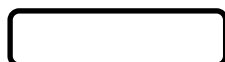


Gambar 4 Kerangka Konsep

Keterangan :



: Variabel Dependen



: Variabel Independen

D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

a) Variabel Independen

1. Karakteristik individu

Menurut Robbins (2017) dalam (Rahman, 2020) Karakteristik individu adalah kemampuan dan perilaku yang ada pada individu yang diperoleh sejak lahir baik dari faktor biologis maupun faktor psikologis sosial. Adapun variabel yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu yaitu:

1) Usia

Usia adalah waktu hidup yang telah ditempuh responden semenjak lahir dan diukur dalam satuan tahunan. Variabel ini menggunakan skala ukur ordinal.

Kriteria Objektif:

Tidak Produktif : ≥ 65 tahun

Produktif : 50 – 64 tahun

Sangat Produktif : 15 – 49 tahun

(BPS, 2018)

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal terakhir kader sampai dilakukannya penelitian. Variabel ini menggunakan skala ukur ordinal.

Kriteria Objektif:

Rendah : Tidak sekolah/Tidak tamat SD/Tamat SD

Sedang : Tamat SMP / SMA

Tinggi : Tamat Perguruan Tinggi

(Sukandar *et al.*, 2018)

3) Status Perkawinan

Status perkawinan adalah suatu keadaan yang menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar pribadi yang sah secara hukum maupun agama untuk dianggap sebagai suami istri. Status perkawinan yang dimaksud disini adalah status pernikahan kader posyandu saat dilakukan penelitian. Variabel ini menggunakan skala ukur nominal.

Kriteria Objektif:

Menikah : Apabila kader memberikan jawaban sudah menikah

Cerai : Apabila kader sudah menikah namun bercerai dengan pasangan karena alasan tertentu

Belum menikah : Apabila kader belum menikah.

(Pratiwi, 2018)

4) Masa Kerja

Masa kerja yang dimaksud adalah lama waktu bekerja kader posyandu dihitung dari hari pertama masuk sampai dengan dilakukannya penelitian berdasarkan pengakuan responden. Variabel ini menggunakan skala ukur ordinal.

Kriteria Objektif:

Baru : < 5 tahun

Lama : \geq 5 tahun

(Fretty *et al.*, 2020)

2. Motivasi

Menurut Darmawan (2013) dalam (Lusri & Siagian, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi kader Posyandu adalah dorongan yang dimiliki oleh kader untuk melaksanakan kegiatan posyandu. Masing-masing variabel dalam motivasi menggunakan skala *likert* yang mengukur seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju subjek atas pernyataan dengan 4 skala point, yaitu:

1 : Sangat tidak setuju

2 : Tidak setuju

3 : Setuju

4 : Sangat setuju

Secara operasional diukur dengan kuesioner yang terdiri atas beberapa pertanyaan terkait motivasi. Adapun variabel yang digunakan untuk mengukur motivasi kader posyandu yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan tingkat terendah seperti kebutuhan akan makan,

minum, dan tempat tinggal. Kebutuhan fisiologis kader yang dimaksud yaitu insentif karena insentif yang diterima kader dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan akan makan dan minum.

Indikator:

- Insentif kader adalah penghasilan yang diterima oleh kader setiap bulan. Penghasilan merupakan salah satu motivasi penting yang dapat ikut mendorong kader untuk aktif, sehingga tinggi rendahnya insentif kader bisa saja berpengaruh terhadap kinerjanya.
- Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi lingkungan kerja di posyandu yang menjadi tempat bekerja para kader yang berada di lingkungan tersebut.

Cara perhitungan:

Jumlah pertanyaan = 8

Range nilai jawaban responden = 1, 2, 3, 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan \times skor tertinggi
= 8×4
= 32

Persentase = $\frac{32}{32} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan \times skor terendah
= 8×1
= 8

$$\text{Persentase} = \frac{8}{32} \times 100\% = 25\%$$

$$\begin{aligned}\text{Kisaran/Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{75\%}{2} \\ &= 37.5\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\ &= 100\% - 37.5\% \\ &= 62.5\%\end{aligned}$$

Kriteria Objektif:

Tinggi : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$

Rendah : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$

2) Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan agar jauh dari sumber bahaya, baik berupa ancaman fisik maupun ancaman psikologis.

Indikator:

- Keamanan lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan kerja di posyandu yang menjadi tempat bekerja para kader yang bekerja di wilayah tersebut, dimana keadaan

lingkungannya aman dan nyaman sehingga kader posyandu merasa aman untuk dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai kader.

- Keselamatan kerja kader adalah perlindungan atas keamanan kader selama bekerja sehingga setiap peralatan dan perlengkapan kerja dapat dipergunakan dengan efektif.

Cara perhitungan:

Jumlah pertanyaan = 6

Range nilai jawaban responden = 1, 2, 3, 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan \times skor tertinggi
 $= 6 \times 4$
 $= 24$

Persentase = $\frac{24}{24} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan \times skor terendah
 $= 6 \times 1$
 $= 6$

Persentase = $\frac{6}{24} \times 100\% = 25\%$

Kisaran/Range = Skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$

Interval = $\frac{Range}{Kategori}$
 $= \frac{75\%}{2}$

$$= 37.5\%$$

Skor Standar = Skor tertinggi – Interval

$$= 100\% - 37.5\%$$

$$= 62.5\%$$

Kriteria Objektif:

Tinggi : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$

Rendah : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yang dimaksud yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

Indikator:

- Penyesuaian diri di lingkungan kerja dilihat dari kemampuan kader untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja.
- Hubungan antar rekan kerja yaitu kemampuan kader untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja.

Cara perhitungan:

Jumlah pertanyaan = 6

Range nilai jawaban responden = 1, 2, 3, 4

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 6 \times 4 \\ &= 24\end{aligned}$$

$$\text{Persentase} = \frac{24}{24} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 6 \times 1 \\ &= 6\end{aligned}$$

$$\text{Persentase} = \frac{6}{24} \times 100\% = 25\%$$

$$\begin{aligned}\text{Kisaran/Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{75\%}{2} \\ &= 37.5\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\ &= 100\% - 37.5\% \\ &= 62.5\%\end{aligned}$$

Kriteria Objektif:

Tinggi : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$

Rendah : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan kader yang berkaitan dengan keinginan untuk dihormati, dihargai orang lain, dan ingin punya status, pengakuan, serta penghargaan prestasi.

Indikator:

- Penghargaan terhadap prestasi yaitu adanya penghargaan terhadap kader terkait prestasi kerja yang telah dicapai.
- Pengakuan yang dimaksud adalah adanya pengakuan bahwa kader tersebut adalah bagian dari kelompok yang mendorong mereka untuk menyadari bahwa kerjasama tim dihargai sebagai prestasi tinggi dan mereka diakui jerih payahnya dalam memberikan kontribusi.

Cara perhitungan:

Jumlah pertanyaan = 6

Range nilai jawaban responden = 1, 2, 3, 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan \times skor tertinggi

$$= 6 \times 4$$

$$= 24$$

Persentase = $\frac{24}{24} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan \times skor terendah

$$= 6 \times 1$$

$$= 6$$

$$\text{Persentase} = \frac{6}{24} \times 100\% = 25\%$$

$$\begin{aligned}\text{Kisaran/Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{75\%}{2} \\ &= 37.5\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\ &= 100\% - 37.5\% \\ &= 62.5\%\end{aligned}$$

Kriteria Objektif:

Tinggi : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$

Rendah : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi yang dimiliki oleh kader.

Indikator:

- Adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Cara perhitungan:

Jumlah pertanyaan = 4

Range nilai jawaban responden = 1, 2, 3, 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan \times skor tertinggi
= 4×4
= 16

Persentase = $\frac{16}{16} \times 100\% = 100\%$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan \times skor terendah
= 4×1
= 4

Persentase = $\frac{4}{16} \times 100\% = 25\%$

Kisaran/Range = Skor tertinggi – skor terendah
= $100\% - 25\%$
= 75%

Interval = $\frac{Range}{Kategori}$
= $\frac{75\%}{2}$
= 37.5%

Skor Standar = Skor tertinggi – Interval
= $100\% - 37.5\%$
= 62.5%

Kriteria Objektif:

Tinggi : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$

Rendah : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$

b) Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja kader posyandu. Menurut Bangun (2012) dalam (Rahman, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai per individu baik secara kuantitatif dan kualitatif untuk melakukan tugasnya dengan persyaratan yang ditentukan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja kader yaitu:

- 1) Terlaksananya tugas dan tanggung jawab kader sebelum hari buka posyandu
- 2) Terlaksananya tugas dan tanggung jawab kader saat hari buka posyandu
- 3) Terlaksananya tugas dan tanggung jawab kader setelah hari buka posyandu

Variabel ini juga menggunakan skala *likert* yang mengukur seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju subjek atas pernyataan dengan 4 skala point, yaitu:

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Setuju
- 4 : Sangat setuju

Cara perhitungan:

Jumlah pertanyaan = 15

Range nilai jawaban responden = 1, 2, 3, 4

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 15 \times 4 \\ &= 60\end{aligned}$$

$$\text{Persentase} = \frac{60}{60} \times 100\% = 100\%$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 15 \times 1 \\ &= 15\end{aligned}$$

$$\text{Persentase} = \frac{15}{60} \times 100\% = 25\%$$

$$\begin{aligned}\text{Kisaran/Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{75\%}{2} \\ &= 37.5\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Interval} \\ &= 100\% - 37.5\% \\ &= 62.5\%\end{aligned}$$

Kriteria objektif:

Tinggi : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$

Rendah : Jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$

E. Hipotesis Penelitian

a) Hipotesis Null (H₀)

- 1) Tidak ada hubungan usia terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 2) Tidak ada hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 3) Tidak ada hubungan status perkawinan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 4) Tidak ada hubungan masa kerja dalam organisasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 5) Tidak ada hubungan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 6) Tidak ada hubungan kebutuhan keamanan terhadap kinerja kader aktif Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 7) Tidak ada hubungan kebutuhan sosial terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

- 8) Tidak ada hubungan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 9) Tidak ada hubungan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

b) Hipotesis Alternatif (Ha)

- 1) Ada hubungan usia terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 2) Ada hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 3) Ada hubungan status perkawinan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 4) Ada hubungan masa kerja dalam organisasi terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 5) Ada hubungan kebutuhan fisiologis terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 6) Ada hubungan kebutuhan keamanan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 7) Ada hubungan kebutuhan sosial terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.

- 8) Ada hubungan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.
- 9) Ada hubungan kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja kader aktif posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar.