

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan agenda pembangunan global yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sebagai arah pembangunan nasional yang berkelanjutan hingga tahun 2030. Agenda ini mencakup 17 tujuan yang meliputi berbagai aspek kehidupan manusia seperti pemberantasan kemiskinan hingga peningkatan kualitas kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu tujuan yang mencakup aspek kesehatan adalah SDGs poin 3 yaitu “menjamin kehidupan yang sehat dan mendorong kesejahteraan bagi semua orang di segala usia”. Tujuan ini menekankan pentingnya peningkatan akses terhadap pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas dan terjangkau, terutama di tingkat masyarakat sehingga dapat mendukung terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang lebih optimal.

Salah satu aspek yang menjadi indikator dalam penilaian keberhasilan pembangunan kesehatan adalah derajat kesehatan ibu dan anak. Derajat kesehatan ibu dan anak tercermin dari Angka Kematian Ibu (AKI), dan Angka Kematian Bayi (AKB). Pada tahun 2023, di Indonesia tercatat terjadi 194 per 100.000 kelahiran hidup. Sedangkan AKB mencapai 17,6 per 1.000 kelahiran hidup. Berdasarkan data dari *Maternal Perinatal Death Notification* (MPDN) yang merupakan sistem pencatatan kematian ibu Kementerian Kesehatan, Jumlah kematian ibu pada tahun 2022 mencapai 4.005 kasus dan meningkat menjadi 4.129 pada tahun 2023. Kasus kematian bayi juga mengalami peningkatan dimana pada tahun 2022 sebanyak 20.882 dan meningkat menjadi 29.945 pada tahun 2023 (Harahap et al., 2024).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan kasus AKI pada tahun 2021 di Provinsi Sulawesi Selatan mencapai 195 per 100.000 kelahiran hidup sedangkan AKB mencapai 5 per 1.000 kelahiran hidup (Suriati, 2022). Berdasarkan data Dinas Kesehatan, pada tahun 2024 terjadi 96 kasus kematian ibu dan 658 kasus kematian anak di Provinsi Sulawesi Selatan. Tingginya AKI disebabkan oleh komplikasi non-obstetri, hipertensi, perdarahan, infeksi, pemeriksaan yang tidak teratur. Sementara itu, penyebab kasus kematian bayi didominasi oleh kondisi jantung dan pembuluh darah bawaan serta kelahiran dengan berat badan rendah (Imtiyaz, 2024).

Menurut WHO (2022) tingginya AKI dan AKB juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti terbatasnya akses terhadap fasilitas kesehatan yang memadai, rendahnya kualitas pelayanan, kurangnya tenaga kesehatan yang terlatih serta faktor sosial budaya yang mempengaruhi perilaku masyarakat. Pada beberapa wilayah terpencil, jarak terhadap fasilitas kesehatan yang memadai serta minimnya ketersediaan peralatan medis dan obat-obatan juga menjadi faktor pendukung meningkatnya AKI dan AKB (Nasir, 2025).

Target penurunan AKI pada tahun 2024 adalah 183 kasus per 100.000 kelahiran hidup dan kurang dari 70 kasus per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2030. Target penurunan AKB pada tahun 2030 yaitu dibawah 12 kasus per 1.000 kelahiran hidup (Nasir dan Irmawati, 2025). Indonesia melakukan berbagai upaya untuk menurunkan kasus AKI dan AKB yang hingga saat ini masih belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu upaya strategis yang dilakukan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak adalah penyediaan pelayanan kesehatan yang berbasis masyarakat yaitu Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) (Nasuha dan Sutarno, 2025).

Posyandu merupakan bentuk Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Posyandu memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dasar khususnya dalam kegiatan pemantauan kehamilan, pertumbuhan dan perkembangan bayi dan balita, pemberian imunisasi, penyuluhan kesehatan dan gizi serta deteksi dini terhadap berbagai permasalahan kesehatan. Posyandu merupakan wadah pemberdayaan masyarakat yang berfungsi dalam proses perpindahan informasi dan keterampilan, baik dari petugas kesehatan kepada masyarakat maupun masyarakat kepada masyarakat lainnya, Posyandu berperan aktif dalam mewadahi masyarakat di bidang kesehatan sehingga dapat membantu mempercepat penurunan AKI dan AKB (Kemenkes RI, 2022).

Keberlangsungan kegiatan posyandu berkaitan erat dengan kader yang menjadi pelaksana utama dalam setiap kegiatan. Kader Posyandu adalah individu yang dipilih secara langsung oleh masyarakat untuk mengelola kegiatan Posyandu secara sukarela. Kader memiliki fungsi yang sangat besar dalam pelaksanaan posyandu mulai dari perintisan, menghubungkan posyandu dengan lembaga yang dapat menunjang penyelenggaraan posyandu, merencanakan pelaksanaan posyandu serta menjadi penyuluh untuk memotivasi masyarakat (Nasuha dan Sutarno, 2025).

Tugas kader posyandu terbagi menjadi 3 yaitu sebelum hari buka posyandu, pada saat hari buka posyandu dan sesudah hari buka posyandu. Sebelum hari buka posyandu, kader bertugas untuk melakukan persiapan pelaksanaan kegiatan serta menyebarluaskan informasi jadwal pelaksanaan posyandu. Pada saat hari buka posyandu kader bertugas untuk melaksanakan seluruh kegiatan posyandu. Setelah hari buka posyandu, kader bertugas untuk melakukan kunjungan ke rumah balita dan ibu hamil yang belum sempat hadir pada hari buka posyandu, memberikan motivasi kepada masyarakat serta melakukan pertemuan dengan tenaga kesehatan dan tokoh masyarakat (Kemenkes RI, 2022).

Kinerja kader posyandu merupakan hasil kerja yang ditunjukkan kader dalam melaksanakan tugas mulai dari pendaftaran, pencatatan identitas ibu dan anak yang berkunjung ke posyandu serta memastikan seluruh kegiatan berjalan

dengan baik dan lancar sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kemampuan dan motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan oleh kader untuk mendukung kelancaran setiap kegiatan, baik yang dilakukan pada kegiatan posyandu maupun kegiatan yang dilakukan diluar jadwal posyandu. Salah satu kegiatan diluar jadwal posyandu seperti kunjungan rumah merupakan kegiatan yang sangat penting karena dapat menjangkau ibu dan anak yang belum terdata serta tidak sempat untuk mengikuti kegiatan posyandu yang telah dijadwalkan. Kinerja kader posyandu yang baik sangat menentukan keberhasilan pelayanan posyandu secara keseluruhan (Andara et al., 2025).

Keberhasilan posyandu berkaitan erat dengan kinerja dan keaktifan kader dalam melaksanakan kegiatan. Namun, dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa keaktifan dan kinerja kader posyandu belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasuha dan Sutarno (2025), kinerja kader yang belum optimal disebabkan oleh beberapa kendala yang dirasakan seperti rendahnya kesadaran ibu balita untuk membawa anaknya menghadiri posyandu, tidak membawa KMS saat mengikuti posyandu, ibu yang tidak mengingat jadwal imunisasi anaknya serta ketakutan masyarakat untuk mendapatkan imunisasi dan vaksinasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Koy (2025) di Puskesmas Binaus Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS), kinerja kader posyandu relatif labil karena partisipasi masyarakat yang bersifat sukarela sehingga tidak terdapat jaminan bahwa kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik seperti yang diharapkan. Tidak semua kader berperan dalam setiap kegiatan posyandu sehingga pelayanan tidak berjalan lancar dan jika ada kepentingan keluarga atau kepentingan lainnya maka kegiatan posyandu akan ditinggalkan. Pada saat pelaksanaan posyandu masih terdapat beberapa kader yang tidak memberikan penyuluhan atau edukasi berdasarkan hasil pengukuran dan penimbangan. Setelah pelaksanaan posyandu masih terdapat kader yang tidak melakukan kunjungan rumah pada balita yang tidak sempat hadir pada saat pelaksanaan posyandu dan anak kurang gizi yang rawat jalan sehingga meningkatkan kasus stunting (Koy et al., 2025).

Salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kinerja kader adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang menggambarkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang dalam bertindak laku untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakannya. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab kader dalam mengelola kegiatan Posyandu. Sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja kader dan berdampak pada kelancaran pelaksanaan posyandu dan pemantauan status gizi balita (Manoppo dan Rumambi, 2022).

Hubungan antara motivasi dan kinerja kader telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi, sikap nilai, dan kepuasan kerja

dengan kinerja kader di wilayah kerja Puskesmas Manggala. Kader dengan tingkat motivasi yang rendah berisiko memiliki kinerja yang kurang optimal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lazuli et al., (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan pengetahuan, motivasi dan dukungan tenaga petugas kesehatan dengan kinerja kader posyandu di Desa Limbung. Motivasi menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kader sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi aspek penting dalam optimalisasi kinerja kader. Hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Musmiller 2020 dalam Mardiyah et al., (2021), menunjukan bahwa kader dengan kinerja yang kurang baik juga memiliki motivasi yang kurang baik dibandingkan dengan kader yang memiliki motivasi baik dan kinerja yang baik. Kader yang memiliki motivasi yang kurang baik berpotensi untuk memiliki kinerja yang kurang baik sehingga tugas kader tidak dilaksanakan dengan baik dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kader posyandu, penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (hygiene factors). Dalam konteks pelayanan kesehatan, faktor motivasi mencakup aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong tenaga kesehatan untuk berprestasi lebih baik. Misalnya, pencapaian dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien, pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas kinerja yang baik, tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan, serta peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional. Di sisi lain, faktor *hygiene* berkaitan dengan kondisi kerja dan lingkungan yang, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam pelayanan kesehatan, faktor *hygiene* meliputi kondisi kerja yang bersih, aman, dan nyaman, kompensasi dan tunjangan yang adil, hubungan yang harmonis antara tenaga kesehatan dan rekan kerja, serta kebijakan organisasi yang jelas dan adil (Puspita, 2022).

Tanggung jawab merupakan motivasi intrinsik kader untuk melaksanakan tugasnya. Kader dengan rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung akan memiliki komitmen kuat untuk melaksanakan tugasnya secara konsisten, disiplin, hadir tepat waktu dan peduli terhadap permasalahan kesehatan di sekitarnya. Rasa tanggung jawab mendorong kader untuk tetap aktif meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti beban kerja yang cukup besar serta terbatasnya sarana dan prasarana penunjang (Retnowati dan Pujiastuti 2022).

Pelatihan juga merupakan faktor motivasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kader. Pelatihan menjadi wadah bagi kader untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknis pelaksanaan posyandu seperti cara pengukuran antropometri, pencatatan dan pelaporan, penyuluhan

gizi serta deteksi dini masalah kesehatan pada ibu dan balita. Pemberian ruang dan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan secara berkelanjutan kepada kader dapat mendorong rasa percaya diri dan kemampuan kader dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan (Aulia dan Purnamawati, 2025)

Selain faktor motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor hygiene atau faktor eksternal. Salah satu faktor *hygiene* yaitu imbalan. Meskipun kader bekerja dengan sukarela, namun pemberian imbalan yang memadai merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi kader dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Imbalan dapat berupa insentif finansial maupun penghargaan nonfinansial. Pemberian insentif yang dilaksanakan tidak tepat waktu, nominal yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja serta kurangnya apresiasi dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan pada kader dan menurunkan semangat kader dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Ritawaty et al., 2025)

Kondisi kerja juga merupakan salah satu faktor hygiene yang berperan penting dalam motivasi dan kinerja kader. Kondisi kerja mencakup tersedianya sarana dan prasarana posyandu yang memadai, lingkungan kerja fisik dan sosial, beban tugas serta tersedianya dukungan dari tenaga kesehatan. Kondisi kerja yang kurang mendukung, terbatasnya alat, tidak tersedianya media penyuluhan, ruang kegiatan yang tidak memadai serta minimnya pendampingan dari petugas kesehatan dapat menyebabkan ketidakpuasan pada kader. Sebaliknya, jika kondisi kerja kondusif maka akan tercipta rasa aman dan nyaman sehingga kader dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal dan berkelanjutan (Kusuma et al., 2021)

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja kader posyandu. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja kader penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan posyandu dan keberhasilan program kesehatan ibu dan anak.

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Makassar, pada tahun 2024 terdapat 1013 posyandu yang tersebar di 15 Kecamatan dan 46 wilayah kerja puskesmas di Kota Makassar. Kecamatan Tamalanrea merupakan salah satu kecamatan dengan jumlah puskesmas terbanyak di kota Makassar. Terdapat 5 puskesmas yang berlokasi di Kecamatan Tamalanrea yaitu, Puskesmas Tamalanrea, Puskesmas Tamalanrea Jaya, Puskesmas Antara, Puskesmas Kapasa dan Puskesmas Bira. Kelima puskesmas ini membina dan membawahi 60 posyandu yang tersebar pada seluruh wilayah Kecamatan Tamalanrea dengan jumlah kader posyandu sebanyak 300 orang.

Keberhasilan Posyandu meliputi 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 badannya naik.

Pemantauan pertumbuhan balita pada suatu wilayah diukur dengan cakupan program K/S, D/S dan N/D dengan target standar pelayanan minimal (SPM) sebesar 100% (Nulfikayani, 2021)

Berdasarkan data yang diperoleh dari kelima puskesmas di Kecamatan Tamalanrea ditemukan bahwa masih terdapat beberapa capaian yang belum memenuhi target SPM. Di Puskesmas Tamalanrea pada tahun 2024 cakupan kunjungan bayi baru mencapai 98% sedangkan cakupan penimbangan balita hanya 96,6% dengan target SPM 100%. Permasalahan juga dijumpai pada Puskesmas Kapasa dimana pelayanan kesehatan balita di tahun 2024 hanya mencapai 95,23 dari 100% target SPM. Pada Puskesmas Bira ditemukan bahwa pelayanan gizi baru mencapai 51% dari 100% target SPM. Sedangkan pada Puskesmas Tamalanrea Jaya terdapat 50 penemuan kasus kurang gizi baru dari 1388 Balita yang mengikuti kegiatan penimbangan di posyandu. Berdasarkan data ini diketahui bahwa beberapa capaian puskesmas di wilayah Kecamatan Tamalanrea masih belum mencapai target SPM meskipun dengan jumlah kader yang cukup besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumapea (2025) menunjukkan bahwa kepatuhan ibu balita dalam menghadiri posyandu dan pelaksanaan deteksi tumbuh kembang memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kader posyandu. Kinerja kader yang kurang optimal dapat berdampak pada rendahnya cakupan kunjungan, pemantauan tumbuh kembang serta deteksi dini permasalahan gizi dan kesehatan balita. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja kader memegang peranan penting dalam meningkatkan capaian pelayanan posyandu dan keberhasilan program kesehatan ibu dan anak.

Berdasarkan tingginya peran kader posyandu dalam menunjang keberhasilan pelayanan kesehatan ibu dan anak serta masih ditemukannya capaian program yang belum memenuhi target SPM pada beberapa puskesmas di Kecamatan Tamalanrea, serta pentingnya motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja kader, maka perlu dilakukan penelitian mengenai "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Tamalanrea Tahun 2026"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diangkat yaitu:

- 1.2.1 Apakah ada hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea?
- 1.2.2 Apakah ada hubungan antara imbalan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea?
- 1.2.3 Apakah ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea?
- 1.2.4 Apakah ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan umum

Mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea

1.3.2 Tujuan khusus

1.3.2.1 Mengetahui hubungan tanggung jawab dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.

1.3.2.2 Mengetahui hubungan imbalan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.

1.3.2.3 Mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.

1.3.2.4 Mengetahui hubungan kondisi kerja dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi tentang hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu serta untuk menambah pengetahuan dalam bidang kesehatan masyarakat

1.4.2 Manfaat Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi puskesmas dan Dinas Kesehatan untuk meningkatkan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.

1.4.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman berharga bagi penulis dalam memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai kinerja kader posyandu terkait dengan motivasi kerja.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Motivasi

Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak sehingga dapat menciptakan kegairahan kerja pada seseorang, sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Basyid, 2024). Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri setiap individu yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi tidak terlihat namun memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan tingkah laku individu (Febriantina et al., 2025).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena menjadi bagian dalam proses pembinaan, pengembangan, dan pengarah manusia dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja harus memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat melakukan kegiatannya dengan

lebih giat dan lebih puas dengan hasil yang dikerjakan. Motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan, meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap seluruh tugas-tugas serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Febrina dan Rahmat, 2024).

1. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow merupakan seorang tokoh psikologi humanistik yang memperkenalkan teori hirarki kebutuhan dalam bukunya yang berjudul *A theory of Human Motivation* pada tahun 1943. Maslow mengklasifikasinya kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan hirarki (Rahmadania dan Aly, 2023).

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar dalam teori hirarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini berfokus pada kebutuhan pokok individu yang paling dasar yaitu makanan, udara, air, pakaian, seks, serta fasilitas untuk menunjang kelangsungan hidup individu. Kebutuhan fisiologis disebut sebagai kebutuhan mendasar karena dibutuhkan oleh setiap individu untuk dapat hidup secara normal sejak lahir hingga tutup usia.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*)

Tingkatan kedua dalam teori Maslow yaitu kebutuhan akan rasa aman dan kepastian. Kebutuhan ini timbul dan berperan untuk mencari tempat perlindungan, pembangunan kebebasan individu, mengusahakan terjaminnya finansial melalui kepemilikan asuransi dan dana pensiun dan sebagainya. Kebutuhan keamanan tidak hanya menyangkut keamanan secara fisik namun juga keamanan secara psikologis misalnya perlakuan yang manusiawi dan adil.

c. Kebutuhan social (*social needs*)

Kebutuhan sosial merupakan tingkatan ketiga dalam hierarki kebutuhan Maslow yang muncul setelah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan individu untuk menjalin hubungan sosial, diterima oleh kelompok, serta memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*). Pemenuhan kebutuhan sosial mencakup hubungan kasih sayang, persahabatan, keakraban,

kerjasama, dan interaksi sosial yang harmonis dalam lingkungan keluarga, masyarakat, maupun tempat kerja.

d. Kebutuhan penghargaan

Tingkatan keempat dalam teori hirarki Maslow adalah kebutuhan terhadap penghargaan atau pengakuan. Secara lebih lanjut kebutuhan ini terbagi menjadi dua tipe yaitu tipe bawah dan tipe atas. Tipe bawah mencakup kebutuhan akan penghargaan yang berasal dari orang lain, status, perhatian, reputasi, kebanggaan diri serta kemasyuran. Sedangkan tipe atas terdiri atas penghargaan oleh diri sendiri, kebebasan, kecakapan, keterampilan, dan kemampuan khusus (spesialisasi). Perbedaan dari kedua tipe ini adalah sumber dari rasa harga diri yang didapatkan. Pada tipe bawah rasa harga diri dan pengakuan bersumber dari oleh orang lain sehingga hanya timbul selama orang lain mengakui dan hilang ketika orang lain mengabaikannya. Sedangkan pada tipe atas perasaan berharga timbul dari dalam diri setiap individu dan tidak bergantung pada penilaian orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Tingkatan ini merupakan puncak kebutuhan sekaligus menjadi fokus perhatian Maslow dalam mengamati hirarki kebutuhan. Tingkatan ini juga seringkali digambarkan dalam istilah *growth motivation, being needs dan self actualization*.

2. Teori motivasi prestasi McClelland

Motivasi merupakan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. David McClelland mengemukakan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yaitu:

a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan masing-masing sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini menjadi pengarah bagi individu untuk berjuang lebih giat sehingga dapat memperoleh pencapaian pribadi dibandingkan memperoleh penghargaan.

Terdapat dua indikator kebutuhan akan prestasi yaitu kemampuan dan kreativitas. Kemampuan merupakan kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang telah menjadi bawaan sejak lahir atau dari latihan yang dilakukan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan. Kreativitas

merupakan kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru.

b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need of power*)

Kebutuhan untuk berkuasa merupakan keinginan individu untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan dapat mengendalikan individu lain. Individu dengan tingkat kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang berada dalam situasi kompetitif serta berorientasi pada status sosial.

Kebutuhan akan kekuasaan memiliki dua indikator penting yaitu aktualisasi diri dan kekuasaan. Aktualisasi diri yang merupakan tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata untuk mendapatkan kekuasaan. Sedangkan kekuasaan merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh sesuatu sesuai dengan cara yang dikehendaknya.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

Kebutuhan ketiga dalam teori McClelland merupakan kebutuhan untuk mendapatkan hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi untuk terjalinnya sebuah hubungan persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif serta menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

3. Teori motivasi ERG

Sebuah riset empiris dilakukan oleh Clayton P Alderfer (1972) untuk membuktikan dan merevisi teori jenjang kebutuhan yang sebelumnya dikemukakan oleh Abraham Maslow. Melalui riset ini Clayton meringkas teori Maslow menjadi tiga kebutuhan inti manusia yang terdiri atas *Existence*, *Relatedness* dan *Growth* (ERG). *Existence* mencakup bagian kebutuhan fisik dan keamanan Maslow. *Relatedness* mencakup kebutuhan untuk memelihara hubungan antarpribadi yang sama dengan kebutuhan sosial Maslow. Sedangkan *Growth* berarti kebutuhan manusia untuk mengalami perkembangan yang sama dengan bagian jenjang kebutuhan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan serta aktualisasi diri.

Dalam teori ERG kebutuhan individu tidak harus berjenjang sehingga untuk memelihara hubungan antarpribadi tidak perlu menunggu terpenuhinya kebutuhan fisik dan rasa aman serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri akan muncul dengan

sendirinya tanpa harus menunggu terpenuhinya kebutuhan bersosial. Berbeda dengan teori Maslow yang mengungkapkan jenjang kebutuhan, teori ERG tidak bersifat hierarkis dan pada suatu waktu yang bersamaan kebutuhan manusia dapat berada dalam dua kelompok (Wahjono S, 2022).

4. Teori motivasi Herzberg

Herzberg mendeskripsikan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau faktor pemeliharaan.

a. Faktor motivasional

Faktor motivasional merupakan faktor yang bersifat intrinsik atau yang berasal dari dalam diri yang mampu mendorong seseorang untuk berprestasi. Faktor motivasional meliputi:

1. Prestasi (*achievement*)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan

2. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan merupakan perolehan apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja keras yang telah dicapai oleh karyawan.

3. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan tingkatan kesulitan, tantangan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab merupakan sejauh mana karyawan merasa memiliki dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.

5. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan berkarir dalam organisasi misalnya melalui promosi jabatan maupun pelatihan.

b. Faktor *hygiene*

Faktor *hygiene* merupakan faktor yang bersifat ekstrinsik atau berasal dari luar diri individu yang juga dapat menentukan dan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Faktor *hygiene* meliputi:

1. Gaji (*salaries*)

Gaji merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi sebagai hak atas pekerjaan yang telah dilakukan

2. Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja merupakan seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

3. Kebijakan dan administrasi (*policy and administration*)

Tingkat kesesuaian yang dirasakan oleh tenaga kerja terhadap kebijakan dan peraturan yang diterapkan oleh organisasi.

4. Hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*)

Hubungan antar pribadi merupakan interaksi yang terjalin antara sesama tenaga kerja dalam lingkungan organisasi

5. Kualitas supervisi (*quality of supervision*)

Kualitas supervisi merupakan cara dan kemampuan seorang atasan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya. Supervisi ditandai dengan adanya bimbingan, arahan dan dukungan yang memadai sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan hubungan antara atasan dan pegawai

Teori Dua Faktor Herzberg merupakan landasan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan motivasi kerja pada kader posyandu. Teori Herzberg mengelompokkan motivasi kedalam dua faktor yaitu faktor motivasional (intrinsik) yang terdiri atas prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan diri yang berperan penting untuk mendorong peningkatan kinerja kader serta faktor *hygiene* (ekstrinsik) yang mencakup kondisi kerja, supervise, kebijakan dan hubungan kerja yang berfungsi untuk mempertahankan kepuasan dan kestabilan kinerja kader posyandu. Sedangkan teori lainnya digunakan sebagai pendukung untuk memperkuat konsep serta membantu menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar, dorongan berprestasi, kebutuhan afiliasi, serta kebutuhan perkembangan individu mendukung peran faktor motivasional dan faktor hygiene dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

5. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) dalam Putri (2022) terdapat 10 tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
 8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
6. Dampak Positif Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hilal (2025) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki beberapa dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi: individu yang termotivasi cenderung dapat bekerja dengan lebih semangat, fokus dan efisiensi. Hal ini akan berdampak secara langsung terhadap peningkatan hasil kerja dan pencapaian target organisasi.
 - b. Meningkatkan kualitas kerja: tingkat motivasi yang tinggi pada individu dapat menimbulkan dorongan untuk dapat bekerja dengan lebih teliti dan bertanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
 - c. Meningkatkan kepuasan dan loyalitas: individu yang merasa termotivasi cenderung akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini akan membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.
 - d. Meningkatkan inovasi dan kreativitas: motivasi dalam diri individu dapat mendorong untuk dapat berpikir secara lebih kreatif dan mencari solusi inovatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
7. Indikator Motivasi

Sedarmayanti (2009:233-239) menjabarkan bahwa indikator motivasi kerja terdiri atas:

a. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan faktor paling utama untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Gaji menjadi pendorong bagi pegawai sehingga dapat bekerja dengan lebih semangat. Pemberian kompensasi kepada pegawai secara realistis sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan, memenuhi kebutuhan minimum serta tepat waktu dapat meningkatkan produktivitas dan semangat dalam melaksanakan tugasnya.

b. Supervisi

Supervisi yang optimal dapat membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui pengelolaan kegiatan kerja yang terstruktur, penyampaian arah yang jelas sesuai standar operasional serta tersedianya fasilitas pendukung dan pembekalan yang memadai.

c. Kebijakan dan administrasi

Salah satu faktor penting dalam menjamin keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai sebuah keutuhan sistem. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, pekerja dianggap sebagai subjek sehingga komunikasi dua arah akan terbentuk dan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan pada kesepakatan seluruh pihak.

d. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang harmonis, penuh kekeluargaan dan saling mendukung menjadi salah satu faktor yang mendukung terlaksananya seluruh pekerjaan dengan baik. Hubungan kerja akan terus terbentuk dan terjalin karena manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan dan menjalin hubungan dengan orang lain.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta tersedianya peralatan yang memadai untuk mendukung seluruh pekerjaan akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Kondisi kerja yang nyaman akan menimbulkan rasa aman dan produktif bagi pegawai untuk melaksanakan kegiatannya.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja tinggi. Tugas dan tanggung jawab yang menarik, menantang dan menimbulkan rasa pencapaian akan meningkatkan motivasi karena sesuai dengan kemampuan dan membuat pegawai merasa bangga melaksanakannya.

g. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Peluang bagi pengembangan potensi diri mencakup pelatihan dan promosi menjadi salah satu faktor motivasi yang kuat bagi seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

h. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan tempat bekerja, hal ini termasuk dalam bentuk kompensasi nonfinansial. Melalui pengakuan dan penghargaan seseorang dapat merasa lebih dihargai dan dihormati sehingga meningkatkan semangat dalam bekerja.

i. Keberhasilan (*achievement*)

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan dapat menimbulkan sikap positif yang selalu ingin untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tantangan. Hal ini mencakup keberanian seseorang dalam mengambil resiko yang telah diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

j. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung jawab mencakup kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang memiliki potensi untuk melaksanakan tugas. Setiap orang ingin diikuti sertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, pengakuan ini mampu menimbulkan rasa percaya diri dan rasa siap untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar.

1.5.2 Tinjauan Umum Kinerja

1.5.2.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja sangat penting dalam dunia organisasi karena keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja individu yang ada didalamnya. Secara umum, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar tersebut mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kesesuaian dengan tujuan organisasi (Febriantina et al, 2025)

Menurut Prawirasentono (1999) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki, tidak secara melawan hukum, moralitas maupun etika namun secara legal untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkuprawira dan Hubes (2007) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sebuah proses kerja yang direncanakan pada waktu

dan tempat berdasarkan organisasi yang berhubungan dengan pegawai tersebut (Zulkifli, 2022).

1.5.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Basyid (2024), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- e. Kreativitas (*Creativity*)
- f. Inovasi (*Innovation*)
- g. Inisiatif (*Initiative*)

Suwindia dan Wati (2021) dalam bukunya yang berjudul Kinerja Pegawai mengungkapkan bahwa suatu kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Faktor internal mencakup motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan serta pengalaman yang telah pernah dilalui. Motivasi merupakan faktor internal yang paling berpengaruh terhadap kinerja seseorang, karena motivasi berperan sebagai daya yang mendorong dan menggerakkan individu untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya secara lebih optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui motivasi yang kuat, individu dalam terdorong untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.
- b. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri setiap individu yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Faktor eksternal mencakup lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan serta sistem administrasi. Kondisi lingkungan kerja, sarana dan prasarana yang optimal mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja individu.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan terdiri atas 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan

kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005), kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor yaitu:

- a. Faktor motivasi, yang berkaitan dengan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
- b. Faktor kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melaksanakan pekerjaan
- c. Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Menurut Gibson (2010), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu diantaranya:

- a. Faktor individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga serta demografi.
- b. Faktor organisasi, yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Faktor psikologis, yang terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

1.5.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai kinerja karyawan. Penilaian kinerja menjadi bentuk evaluasi bagi organisasi sehingga dapat mengambil keputusan dengan segera apabila ditemukan terhadap hal yang menyimpang (Aulinasari et al., 2024). Penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan etos kerja karyawan
- b. Meningkatkan motivasi kerja karyawan
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari hasil kerja karyawan
- d. Pemberian imbalan yang sesuai misalnya kenaikan gaji, gaji pokok serta insentif yang memadai
- e. Mengetahui tingkat prestasi karyawan
- f. Sebagai umpan balik untuk perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja
- g. Mempererat hubungan antar karyawan dengan supervisor.

1.5.2.4. Indikator kinerja

Menurut Robbins (2006) dalam Silaen et al., 2021 terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja seseorang, indikator tersebut antara lain:

a. Kualitas kerja

Tingkat kesempurnaan dan akurasi pelaksanaan tugas yang menjadi gambaran terhadap kemampuan dan keterampilan individu serta persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas kerja

Jumlah output yang telah diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam satuan unit dan siklus aktivitas.

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas secara tepat waktu serta memanfaatkan waktu secara maksimal untuk menyelesaikan dan mendukung aktivitas kerja lainnya.

d. Efektifitas

Memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

e. Komitmen

Tingkat tanggung jawab setiap individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan dalam organisasi.

Indikator penilaian kinerja kader posyandu, disusun berdasarkan telaah buku kurikulum dan modul pelatihan kader posyandu yaitu dengan melihat tugas dan tanggung jawab kader posyandu yang mencakup:

a. Kader melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebelum hari buka posyandu seperti:

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

b. Kader melaksanakan tugas dan tanggung jawab saat hari H buka posyandu

- 1) Melaksanakan pendaftaran bayi atau ibu balita, ibu hamil dan Pasangan Usia Subur (PUS) yang datang ke posyandu
- 2) Melakukan penimbangan pada bayi atau balita, ibu hamil dan Pasangan Usia Subur (PUS)
- 3) Melakukan pencatatan hasil penimbangan
- 4) Memberikan penyuluhan dan konseling

- 5) Membantu pemberian oralit, kapsul vitamin A, tablet besi dan pelayanan KB
 - 6) Melakukan evaluasi bulanan dan perencanaan kegiatan posyandu
 - 7) Membuat catatan hasil kegiatan posyandu
- c. Kader melaksanakan tugas dan tanggung jawab setelah hari buka posyandu
- 1) Melakukan tindak lanjut dan kunjungan kerumah sasaran yang tidak hadir saat kegiatan posyandu
 - 2) Melakukan pertemuan dengan tokoh masyarakat untuk menyampaikan hasil kegiatan posyandu
 - 3) Mengadakan pertemuan dengan masyarakat untuk membahas kegiatan posyandu di waktu yang akan datang.

1.5.3 Tinjauan Umum Posyandu

1.5.3.1 Pengertian posyandu

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan untuk memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dasar. Terdapat 5 program prioritas yang diselenggarakan oleh posyandu yaitu program Keluarga Berencana (KB), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), gizi, imunisasi serta penanggulangan diare (Kemenkes RI, 2022)

Integrasi layanan sosial dasar di posyandu merupakan sebuah upaya untuk menyatukan seluruh layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat yang mencakup perbaikan kesehatan dan gizi, pendidikan dan perkembangan anak, peningkatan ekonomi keluarga, ketahanan pangan keluarga serta kesejahteraan sosial.

1.5.3.2 Tujuan posyandu

Tujuan umum: Membantu percepatan penurunan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB), Angka Kematian Anak Balita (AKABA) di Indonesia melalui berbagai upaya pemberdayaan masyarakat

Tujuan khusus:

- a. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan upaya kesehatan dasar terutama yang berkaitan dengan penurunan AKI, AKB, dan AKABA.
- b. Meningkatkan peran lintas sektor dalam penyelenggaraan posyandu

- c. Meningkatkan cakupan dan jangkauan pelayanan secara dasar

1.5.3.3 Sasaran Posyandu

Sasaran posyandu adalah seluruh masyarakat terutama bayi, anak balita, ibu hamil, ibu nifas dan ibu menyusui serta Pasangan Usia Subur (PUS).

1.5.3.4 Fungsi posyandu

Posyandu merupakan wadah pemberdayaan masyarakat yang berfungsi dalam proses perpindahan informasi dan keterampilan, baik dari petugas kesehatan kepada masyarakat maupun masyarakat kepada masyarakat lainnya. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan peran aktif masyarakat dalam bidang kesehatan serta membantu mempercepat penurunan angka kematian. Selain itu, posyandu juga berperan dalam meningkatkan akses pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga masyarakat dapat diakses secara lebih mudah, merata dan berkesinambungan (Kemenkes RI, 2022)

1.5.3.5 Manfaat posyandu

- a. Kesehatan bayi dan balita
 - 1) Mengetahui status kesehatan anak
 - 2) Mengetahui pertumbuhan dan perkembangan anak
 - 3) Wadah untuk mendapatkan pemberian kapsul vitamin A yang dilaksanakan dua kali setiap tahun yaitu pada bulan februari dan agustus
 - 4) Memperoleh imunisasi secara lengkap
 - 5) Deteksi dini gangguan pertumbuhan melalui berat badan dan panjang atau tinggi badan anak, sebagai upaya pencegahan gizi buruk dan stunting
 - 6) Memperoleh penyuluhan mengenai kesehatan bayi dan balita
- b. Kesehatan ibu hamil, nifas dan menyusui
 - 1) Pemantauan berat badan serta pengukuran lingkaran lengan atas untuk mengetahui status gizi
 - 2) Memperoleh Tablet Tambah Darah (TTD) untuk dikonsumsi selama masa kehamilan serta imunisasi *Tetanus Toksoid* (TT) bagi ibu yang sedang hamil
 - 3) Memperoleh penyuluhan mengenai kesehatan ibu yang mencakup rencana kehamilan, serta gizi untuk ibu hamil dan menyusui.

1.5.4 Tinjauan Umum kader posyandu

Kader posyandu merupakan masyarakat yang memiliki kesadaran lebih untuk membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga

khususnya ibu dan anak. Kader posyandu merupakan salah satu upaya pemberdayaan masyarakat dalam pelayanan kesehatan dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi dari masyarakat. Kader merupakan akses utama bagi masyarakat khususnya yang tinggal di daerah terpencil untuk memperoleh pengetahuan terkait kesehatan sehingga dapat membantu meningkatkan kesehatan ibu dan anak. Kader menjadi perantara dalam menyampaikan dan menyebarkan kembali informasi dan pengetahuan yang telah diperoleh melalui pelatihan oleh tenaga kesehatan (Hamdy et al., 2023).

Kader posyandu merupakan individu yang diangkat, dipilih, atau ditunjuk untuk memimpin pengembangan posyandu pada suatu lokasi karena kecakapan dan kemampuan yang dimiliki. Kader merupakan penggerak utama dalam seluruh kegiatan posyandu karena membantu pengembangan pemberdayaan sehingga posyandu dapat berjalan dengan optimal dan mencapai hasil yang maksimal (Kusuma et al., 2021)

1.5.4.1 Tugas kader

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2024 tentang Pos Pelayanan Terpadu, kader posyandu memiliki beberapa tugas antara lain:

- a. Melaksanakan pelayanan sesuai bidang layanannya
- b. Mempersiapkan tempat pelaksanaan posyandu
- c. Melakukan pendataan dan identifikasi pelayanan posyandu sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- d. Melakukan komunikasi, memberikan informasi dan edukasi sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- e. Melakukan kompilasi hasil kegiatan pelayanan posyandu sebagai bahan penyusunan laporan pelayanan posyandu kepada pengurus.

Tugas kader posyandu terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Sebelum hari buka posyandu
 - a. Menyebarkan jadwal posyandu
 - b. Mempersiapkan sarana dan lokasi posyandu
 - c. Melakukan pembagian tugas antar kader
 - d. Melakukan kolaborasi dan koordinasi bersama petugas kesehatan dan petugas lainnya
2. Hari buka posyandu
 - a. Mendaftar bayi/balita, ibu hamil dan Pasangan Usia Subur (PUS)
 - b. Melakukan penimbangan pada bayi/balita, ibu hamil dan, PUS yang hadir
 - c. Melakukan pengukuran Lingkar Lengan Atas (LILA) pada ibu hamil dan Wanita Usia Subur (WUS)

- d. Mencatat hasil penimbangan di Kartu Menuju Sehat (KMS) dan menilai berat badan naik atau tidak naik serta melakukan pencatatan hasil pengukuran LILA pada WUS dan ibu hamil
 - e. Memberikan penyuluhan dan konseling pada seluruh masyarakat yang hadir
 - f. Melakukan Pemberian Makanan Tambahan (PMT)
 - g. Memberikan oralit, kapsul vitamin A, tablet zat besi serta pelayanan KB pada yang membutuhkan
 - h. Memberikan rujukan apabila terdapat indikasi yang membutuhkan penanganan ahli
 - i. Mengadakan evaluasi bulanan dan perencanaan kegiatan posyandu berikutnya
 - j. Membuat catatan kegiatan posyandu
3. Setelah hari buka posyandu
- a. Melakukan kunjungan secara langsung ke rumah keluarga yang tidak sempat hadir dalam kegiatan posyandu
 - b. Melaksanakan kegiatan diskusi kelompok
 - c. Memberikan informasi hasil kegiatan posyandu kepada pokja posyandu pada pertemuan bulanan serta merencanakan kegiatan posyandu mendatang.

1.5.4.2 Peran Kader

Terdapat 7 peran kader posyandu diantaranya: peran menumbuhkan motivasi ibu untuk memanfaatkan layanan posyandu, peran untuk membangun suatu hubungan, peran untuk membantu mendiagnosis permasalahan, peran menciptakan keinginan ibu dalam menggunakan layanan posyandu, peran mengupayakan agar ibu mendapatkan dukungan baik dari keluarga, masyarakat maupun layanan kesehatan setempat, peran menjaga agar ibu tetap aktif untuk hadir ke posyandu; serta peran agar ibu tidak ketergantungan (Suhartatik dan Faiqah, 2022)

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) kader posyandu memiliki 3 peran yaitu sebagai

- a. Penyuluh: yang bertugas untuk melakukan kegiatan promotif meliputi edukasi kepada ibu hamil dan ibu balita
- b. Pencatat: yang bertugas untuk melakukan kegiatan preventif meliputi deteksi dini gangguan pertumbuhan dan perkembangan balita
- c. Penggerak: yang bertugas untuk mendorong terlaksananya promosi kesehatan dan pencegahan stunting, terlibat aktif dalam forum desa serta bekerjasama dengan sektor lain.

1.6 Sintesis Penelitian

Tabel 1. 1 Tabel Sintesis Penelitian

No.	Peneliti (Tahun) dan Sumber jurnal	Judul dan nama jurnal	Desain penelitian dan metode analisis	Sampel	Temuan
1.	Utami et al., (2025) https://jakk.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/112	Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Loea Tahun 2024 Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional study</i>	Menggunakan teknik total sampling sebanyak 85 responden	Ada hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Loea Tahun 2024

2.	Adhana, S. (2022) https://jurnal.ruangide.org/JKMD/article/view/5/13	Hubungan Motivasi dan Kinerja Kader Posyandu pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Cakupan Imunisasi Dasar Tahun 2020 di Wilayah Kerja Puskesmas Bojongsari Jurnal Kesehatan Masa Depan	Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian observasional analitik dengan pendekatan kuantitatif dan desain <i>case control</i>	Menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> yang terdiri dari 42 responden kasus dan 42 responden kontrol	Ada hubungan antara motivasi dan kinerja kader posyandu terhadap cakupan imunisasi
3.	Ariyani and Setiyadi, 2024 http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/contagion/article/view/19141/8021	<i>The Relationship between Motivation and the Performance of Toddler Integrated Service Post Cadres in the Selogiri Community Health Center Work Area</i> <i>Contagion: Scientific Periodical Journal of Public Health and Coastal Health</i>	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>	Menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> sebanyak 207 orang	Ada hubungan antara motivasi dan kinerja kader

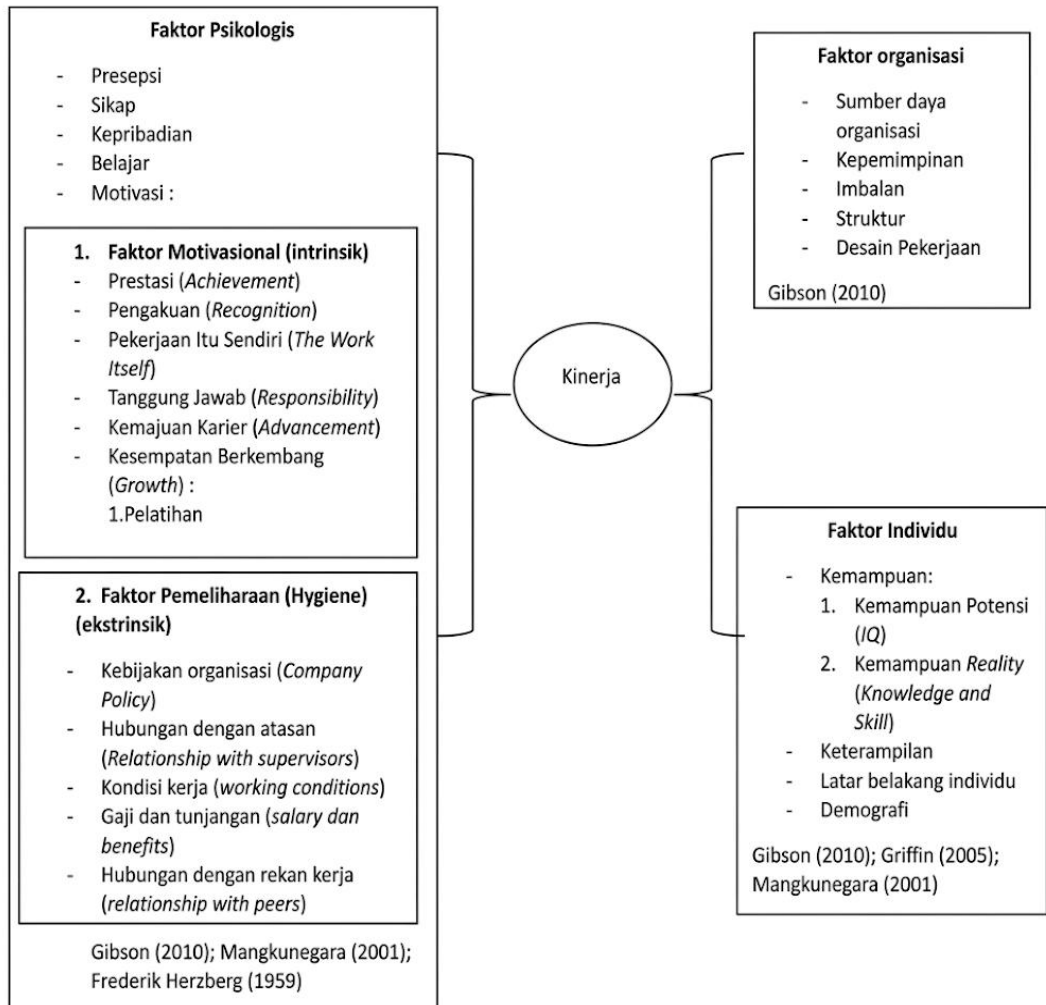
4.	Isnaeni dan Hastuty, 2023 https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/s-jkt/article/view/22411/15708	Hubungan Lama Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkalis Tahun 2023 SEHAT: Jurnal Kesehatan Terpadu	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif analitik dengan desain <i>cross sectional</i>	Menggunakan teknik <i>total sampling</i> sebanyak 115 sampel	Ada hubungan antara lama kerja dan motivasi kerja dengan kinerja kader posyandu
5.	Widiantari et al, 2022 https://journal.stikesyarsimatar.am.ac.id/index.php/fundus/article/view/255/120	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader dalam Kegiatan Posyandu Balita <i>Fundus (Journall of midwifery and reproduction science)</i>	Jenis penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Menggunakan teknik <i>proportional stratified random sampling</i> sebanyak 82 sampel	Ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu
6.	Marini et al, 2023 https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/815/1043	Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Upaya Pelaksanaan Program Posyandu Balita <i>Journal Of Nursing Practice and Education.</i>	Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>	Menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> dengan sampel sebanyak 96 orang	Ada hubungan antara masa kerja, motivasi dengan kinerja kader

7.	Raniwati et al., 2022 https://ejr.umku.ac.id/index.php/ijb/article/view/1740	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu Jurnal Kebidanan Indonesia	Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>	Menggunakan metode <i>simple random sampling</i> sebanyak 59 orang responden	Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu antara lain tingkat pengetahuan, sikap, motivasi, sarana prasarana, dan pelatihan kader.
----	--	---	--	--	--

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kader dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, khususnya pada kegiatan posyandu. Pada penelitian sebelumnya, variabel motivasi dikaji bersama dengan beberapa variabel lainnya seperti masa kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengetahuan, sikap, ketersediaan sarana dan prasarana serta pelatihan.

Dalam penelitian ini, kajian secara khusus dilakukan pada hubungan motivasi dan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea. Penelitian ini dilakukan mengingat kader yang memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di tingkat masyarakat, terutama dalam upaya peningkatan derajat kesehatan ibu dan anak. Kader posyandu tidak hanya berperan penting dalam kegiatan penimbangan dan pencatatan, namun juga dalam pemberian edukasi kesehatan, pemantauan status gizi serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam kegiatan posyandu. Oleh karena itu, tingkat motivasi kader menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

1.7 Kerangka Teori



Gambar 1. 1 Kerangka Teori

1.8 Kerangka Konsep

Kinerja memiliki peran penting dalam menjamin kualitas pelayanan kesehatan, terutama pada layanan kesehatan dasar seperti posyandu. Kinerja kader posyandu merupakan hasil kerja kader dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja kader yang optimal sangat menentukan keberhasilan posyandu dan pencapaian program kesehatan ibu dan anak.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja kader adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak. Kader dengan motivasi tinggi cenderung memiliki disiplin, tanggung jawab dan komitmen yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kader dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan faktor motivator (intrinsik) sebagai pendorong kepuasan dan peningkatan kinerja, serta faktor hygiene (ekstrinsik) yang berkaitan dengan kondisi kerja dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak terpenuhi (Puspita, 2022). Dalam penelitian ini, motivasi ditinjau dari 4 variabel yaitu tanggung jawab, pelatihan, imbalan dan kondisi kerja.

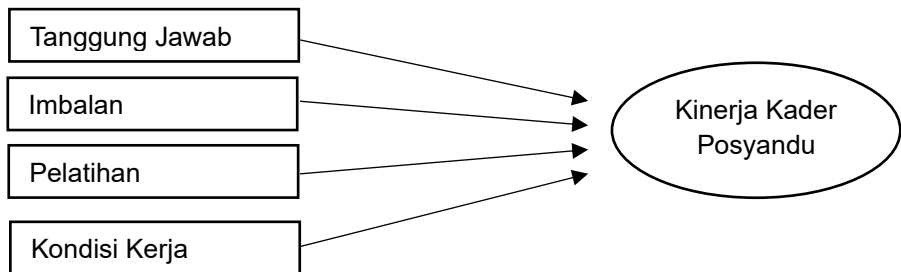
Tanggung jawab merupakan motivasi intrinsik yang mendorong kader untuk melaksanakan tugas secara konsisten, disiplin dan peduli terhadap permasalahan kesehatan ibu dan anak di wilayah kerjanya (Retnowati dan Pujiastuti, 2022).

Pelatihan merupakan faktor motivator yang berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri kader. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan kader melaksanakan tugas sesuai standar, melakukan pengukuran antropometri dengan benar, serta memberikan edukasi kesehatan yang tepat kepada masyarakat (Aulia dan Purnamawati, 2025).

Imbalan merupakan faktor hygiene yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kader. Imbalan yang tidak memadai, tidak tepat waktu, atau tidak sebanding dengan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kader dalam menjalankan tugasnya (Ritawaty et al., 2025).

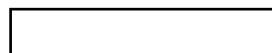
Kondisi kerja mencakup ketersediaan sarana dan prasarana posyandu, lingkungan kerja fisik dan sosial, beban tugas, serta dukungan tenaga kesehatan. Kondisi kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kader, sedangkan kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan rasa aman, nyaman, dan keberlanjutan kinerja kader (Kusuma et al., 2021).

Berdasarkan kerangka teori yang sudah dibahas sebelumnya, peneliti menyusun kerangka konsep yang akan digunakan sebagai pedoman dalam penelitian ini:



Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:



= Variabel Independen



= Variabel Dependen



= Arah yang menunjukkan kemungkinan terjadi hubungan

1.9 Hipotesis Penelitian

- 1.9.4 H_0 = Tidak terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
 H_a = Terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
- 1.9.5 H_0 = Tidak terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
 H_a = Terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
- 1.9.6 H_0 = Tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
 H_a = Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
- 1.9.7 H_0 = Tidak terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.
 H_a = Terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Tamalanrea.

1.10 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 1. 2 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Kriteria objektif	Skala pengukuran
Kinerja	Kinerja kader posyandu merupakan hasil kerja yang dicapai individu secara kuantitatif dan kualitatif untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. indikator: 1. Terlaksananya tugas dan tanggung jawab sebelum hari buka posyandu, 2. Terlaksananya tugas dan tanggung jawab kader saat hari buka posyandu, 3. Terlaksananya tugas dan tanggung jawab kader setelah hari	Kuesioner	Tinggi: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$ Rendah: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$ (Nulfikayyani, 2022)	Ordinal

	buka posyandu.			
Tanggung jawab	Kemauan kader posyandu untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa memiliki dan kesadaran terhadap kewajiban yang diemban tanpa paksaan dari pihak luar. Indikator: 1. Komitmen terhadap tugas 2. Kepedulian terhadap keberhasilan posyandu 3. Konsistensi pelaksanaan tugas	Kuesioner	Tinggi: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$ Rendah: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$ Desriyanthi (2020)	Ordinal
Imbalan	Segala balas jasa yang diterima kader, baik berupa uang, penghargaan maupun pengakuan atas kontribusinya dalam kegiatan posyandu	Kuesioner	Cukup: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$ Kurang: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$ (Nulfikayya ni, 2022)	Ordinal
Pelatihan	Upaya peningkatan pengetahuan,	Kuesioner	Tinggi: jika persentase	Ordinal

	keterampilan dan sikap kader melalui kegiatan pembinaan, pelatihan atau supervisi dari petugas kesehatan. Indikator: 1. Frekuensi mengikuti pelatihan 2. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Dampak pelatihan terhadap kinerja		total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$ Rendah: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$ (Nulfikayya ni, 2022)	
Kondisi Kerja	Lingkungan fisik dan sosial tempat kader melaksanakan tugasnya yang mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan kegiatan posyandu Indikator: 1. Hubungan kerja antar kader 2. Kesesuaian tugas 3. Ketersediaan fasilitas kerja 4. Kenyamanan dan keamanan	Kuesioner	Baik: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $\geq 62.5\%$ Kurang Baik: jika persentase total jawaban responden memiliki nilai $< 62.5\%$ (Nulfikayya ni, 2022)	Ordinal

	lingkungan kerja			
--	---------------------	--	--	--