

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU Studi Observasi Analitik Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang

Zhafira Althafa Eka Atmaja¹, Purwito Soegeng Prasetyono²

Mahasiswa Prodi S1 Kedokteran Umum, Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung
(UNISSULA) Semarang¹

Bagian Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)
Semarang²

Email: zhafatmaja@gmail.com¹, purwitofis@gmail.com²

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 3 Bulan : Maret Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<i>The performance of posyandu cadres plays a crucial role in the success of maternal and child health services. Work motivation is one of the factors associated with cadre performance. This study aimed to analyze the relationship between motivation and the performance of Posyandu cadres in the working area of Bangetayu Public Health Center, Semarang City. This study used an analytic observational design with a cross sectional approach and consecutive sampling technique. Motivation was measured based on Herzberg's Two Factor Theory. Data were collected using a validated and reliable questionnaire. Data analysis was conducted using univariate and bivariate methods with Spearman's Rho correlation test. The results showed that 42.1% of cadres had good motivation, 42.1% had moderate motivation, and 15.8% had low motivation. Cadre performance was categorized as good in 34.2% of respondents, moderate in 34.2%, and low in 31.6%. The correlation test showed a p value < 0.001 with a correlation coefficient of $r = 0.580$. The relationship was positive with moderate strength. This study concludes that motivation has a positive and moderate relationship with the performance of posyandu cadres in the working area of Bangetayu Public Health Center, Semarang City.</i> Keyword: motivation, cadre performance, Posyandu, Herzberg's Two Factor Theory.

Abstrak

Kinerja kader posyandu menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja kader posyandu adalah motivasi kerja dari kader. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang. Metode pada penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross sectional menggunakan teknik consecutive sampling. Motivasi diukur berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman's Rho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,1% kader memiliki motivasi baik, 42,1% cukup, dan 15,8% kurang. Kinerja kader berada pada kategori baik sebesar 34,2%, cukup 34,2%, dan kurang 31,6%. Uji korelasi menunjukkan nilai $p < 0,001$ dengan koefisien korelasi $r = 0,580$. Hubungan tersebut bersifat positif dengan kekuatan sedang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berhubungan sedang arah positif dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang.

Kata Kunci: motivasi, kinerja kader, Posyandu, Teori Dua Faktor Herzberg.

A. PENDAHULUAN

Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) merupakan bentuk Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat yang berperan penting dalam mendukung pelayanan kesehatan dasar di tingkat desa dan kelurahan. Posyandu berfungsi dalam pemantauan pertumbuhan dan perkembangan balita, pemberian imunisasi, pelayanan gizi, serta penyuluhan kesehatan ibu dan anak (Yuliana and Ismahmudi, 2016). Keberhasilan pelaksanaan kegiatan Posyandu sangat ditentukan oleh kinerja kader sebagai pelaksana utama pelayanan di masyarakat. Kinerja kader mencerminkan kemampuan dalam menjalankan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai standar pelayanan.

Meskipun memiliki peran strategis, kinerja kader posyandu di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Data nasional menunjukkan bahwa dari 1.133.057 kader yang terdaftar, hanya 69,2% yang tergolong aktif, sedangkan 30,8% lainnya kurang aktif (Husna et al., 2022). Rendahnya keaktifan ini berpotensi menurunkan kualitas pelaksanaan kegiatan Posyandu dan menghambat pencapaian target program kesehatan masyarakat. Ketidakhadiran kader, keterlambatan pencatatan, serta kurang optimalnya pelaksanaan penyuluhan kesehatan merupakan beberapa indikator yang mencerminkan belum optimalnya kinerja kader.

Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja (Sanou et al., 2016). Dalam konteks Posyandu, motivasi memengaruhi tingkat partisipasi kader, konsistensi kehadiran, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Kader dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan keterlibatan yang tidak konsisten, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pelayanan (Katuuk et al., 2017; Manalu and Nababan, 2019).

Selain faktor internal, aspek penghargaan dan pengakuan terhadap peran kader juga berkontribusi terhadap tingkat motivasi. Sebagian besar kader posyandu bekerja secara sukarela dan tidak menerima imbalan tetap. Keterbatasan penghargaan, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, dapat memengaruhi persepsi kader terhadap nilai kontribusi yang diberikan. Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pencapaian dan pengakuan, berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Apabila kebutuhan

akan pengakuan tidak terpenuhi, motivasi dapat menurun dan berdampak pada kinerja yang ditunjukkan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara motivasi dan kinerja kader posyandu. Husniyawati and Wulandari (2016) menemukan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja kader. Nulfikayani (2021) juga melaporkan bahwa kader dengan motivasi tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik. Widiyanti et al. (2022) menyatakan bahwa kader dengan motivasi tinggi memiliki peluang 82,4% untuk berkinerja baik dibandingkan 32,3% pada kader dengan motivasi rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja kader.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian dilakukan pada wilayah dengan karakteristik sosial dan organisasi yang berbeda. Variasi konteks lokal dapat memengaruhi pola hubungan antara motivasi dan kinerja kader. Hingga saat ini, kajian mengenai hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang masih terbatas. Selain itu, penggunaan pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg dalam menganalisis motivasi kader pada tingkat pelayanan primer belum banyak diterapkan secara spesifik.

Wilayah kerja Puskesmas Bangetayu memiliki karakteristik sosial yang beragam serta jumlah kader yang cukup besar. Kondisi ini menuntut adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kader, khususnya motivasi sebagai faktor internal. Analisis berbasis teori diperlukan untuk memberikan gambaran empiris yang lebih sistematis dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg untuk mengidentifikasi peran faktor motivator dan hygiene dalam membentuk motivasi kerja kader. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai determinan kinerja kader dalam pelayanan kesehatan berbasis masyarakat. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi Puskesmas dalam merancang strategi peningkatan motivasi dan pembinaan kader guna meningkatkan kualitas pelayanan Posyandu. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja kader posyandu.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain observasional analitik menggunakan pendekatan cross sectional. Desain ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara motivasi sebagai variabel independen dengan kinerja kader posyandu sebagai variabel dependen pada satu waktu pengukuran tanpa intervensi. Pendekatan cross sectional dinilai sesuai untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel secara efisien dalam populasi terjangkau (Harlan and Sutjiati, 2018).

Penelitian dilaksanakan di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang pada bulan Juni hingga Agustus 2025. Populasi terjangkau adalah seluruh kader posyandu yang terdaftar aktif pada tahun 2025 sebanyak 142 orang. Kriteria inklusi meliputi kader yang telah aktif minimal satu tahun, hadir saat kegiatan Posyandu berlangsung pada periode pengumpulan data, dan bersedia menjadi responden dengan menandatangani informed consent. Kriteria eksklusi adalah kader yang memiliki hubungan keluarga langsung dengan tenaga kesehatan Puskesmas Bangetayu yang berpotensi menimbulkan bias.

Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi diketahui secara pasti (Santoso, 2023). Dengan tingkat kesalahan 10 persen, diperoleh jumlah minimal sampel sebanyak 59 responden. Dalam pelaksanaan penelitian, jumlah responden yang memenuhi kriteria dan dianalisis sebanyak 76 kader.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode consecutive sampling, yaitu seluruh subjek yang memenuhi kriteria inklusi dimasukkan secara berurutan hingga jumlah sampel terpenuhi. Teknik ini dipilih karena populasi bersifat terbatas dan memungkinkan pengumpulan data secara sistematis selama periode penelitian (Trianasari et al., 2025).

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang terdiri atas dua bagian, yaitu kuesioner motivasi dan kuesioner kinerja kader posyandu. Variabel motivasi diukur berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg yang mencakup faktor motivator dan faktor hygiene. Kuesioner motivasi terdiri atas lima pernyataan dengan skala Likert lima poin. Skor total dikonversi ke dalam bentuk persentase dengan rentang 0 hingga 100, kemudian dikategorikan menjadi baik 76–100, cukup 56–75, dan kurang kurang dari 56 (Reski et al., 2021).

Kinerja kader posyandu diukur menggunakan lima pernyataan yang menilai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kader. Skoring menggunakan skala Likert lima poin, kemudian dikonversi ke dalam persentase dan dikategorikan dengan kriteria yang sama seperti variabel motivasi.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum penelitian. Seluruh item kuesioner motivasi dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,227 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,769 untuk variabel motivasi dan 0,773 untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (Azizah and Chalimatusadiah, 2025).

Prosedur penelitian meliputi persiapan administrasi, perizinan, pengajuan persetujuan etik, penjelasan tujuan penelitian kepada responden, pengisian informed consent, serta pengisian kuesioner secara langsung. Data yang terkumpul melalui tahapan editing, coding, entry data, dan cleaning sebelum dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 29 (Jailani and Saksitha, 2024).

Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik responden serta kategori motivasi dan kinerja. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman's Rho karena kedua variabel berskala ordinal. Kekuatan korelasi diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien korelasi, sedangkan hubungan dinyatakan bermakna secara statistik apabila nilai p kurang dari 0,05 (Harahap and Mazaly, 2024).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMP	14	18,4
SMA/SMK	48	63,2
D3	6	7,9
S1	8	10,5
Jumlah	76	100
Pekerjaan		
IRT	59	77,6
Wiraswasta	9	11,8
Karyawan/ Buruh Pabrik	8	10,5
Jumlah	76	100
Lama Menjadi Kader		
< 10 Tahun	62	81,6
10-20 Tahun	9	11,8
> 20 Tahun	5	6,6
Jumlah	76	100

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 48 orang (63,2%). Sementara itu, kader

dengan pendidikan SMP berjumlah 14 orang (18,4%), Diploma (D3) sebanyak 6 orang (7,9%), dan Sarjana (S1) sebanyak 8 orang (10,5%). Dari aspek pekerjaan, sebagian besar responden merupakan ibu rumah tangga (IRT) yaitu sebanyak 59 orang (77,6%). Sementara itu, kader yang bekerja sebagai wiraswasta berjumlah 9 orang (11,8%) dan karyawan atau buruh pabrik sebanyak 8 orang (10,5%). Selanjutnya, berdasarkan lama menjadi kader, sebagian besar responden telah aktif selama kurang dari 10 tahun, yaitu sebanyak 62 orang (81,6%). Sebanyak 9 orang (11,8%) telah menjadi kader selama 10–20 tahun, sedangkan 5 orang (6,6%) memiliki masa pengabdian lebih dari 20 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Bangetayu, November 2025

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	32	42,1
Cukup	32	42,1
Kurang	12	15,8
Jumlah	76	100

Berdasarkan Tabel 2, tingkat motivasi kader posyandu menunjukkan distribusi yang relatif seimbang antara kategori baik dan cukup (masing-masing 42,1%), sementara 15,8% lainnya masih termasuk dalam kategori kurang.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Bangetayu, November 2025

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	26	34,2
Cukup	26	34,2
Kurang	24	31,6
Jumlah	76	100

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa tingkat kinerja kader posyandu terdistribusi relatif seimbang antara kategori “Baik” dan “Cukup”, masing-masing sebesar 34,2% (26 responden). Namun demikian, masih terdapat 24 responden (31,6%) yang tergolong dalam kategori “Kurang”, menunjukkan bahwa sebagian kader belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Tabel 4. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang, November 2025

Motivasi Kader	Kinerja Kader			Total	Correlation Coefficient (r)	Sig. (2-tailed) (p)
	Kurang	Cukup	Baik			
Kurang	9	3	0	12	0,580	<0,001

Cukup	13	12	7	32
Baik	2	11	19	32
Total	24	26	26	76

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji korelasi Spearman diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,580 dengan nilai signifikansi (p -value) $< 0,001$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan dengan kekuatan sedang.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh kader dengan pendidikan terakhir SMA atau SMK. Tingkat pendidikan berperan dalam membentuk kemampuan kader dalam memahami materi kesehatan, melakukan pencatatan, serta menjalankan prosedur pelayanan.

Sebagian besar kader berstatus ibu rumah tangga. Indrilia (2022) menjelaskan bahwa pekerjaan dan beban peran ganda dapat memengaruhi tingkat keterlibatan kader dalam pelayanan kesehatan. Selain itu, mayoritas kader memiliki masa pengabdian kurang dari sepuluh tahun. Masa kerja yang relatif singkat menunjukkan bahwa sebagian besar kader masih berada dalam tahap pengembangan pengalaman. Pengalaman kerja berperan dalam membentuk keterampilan teknis dan stabilitas kinerja (Zalela, 2024)

Distribusi motivasi menunjukkan bahwa sebagian besar kader berada pada kategori baik dan cukup, meskipun masih terdapat kader dengan motivasi kurang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian kader telah memiliki dorongan internal seperti tanggung jawab sosial dan kepuasan membantu masyarakat. Namun, motivasi yang kurang pada sebagian kader dapat dipengaruhi oleh terbatasnya penghargaan, kurangnya pengakuan atas kontribusi, serta minimnya kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan dan pembinaan. Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg, ketidakterpenuhan faktor hygiene seperti insentif dan dukungan organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja (Potu et al., 2021).

Distribusi kinerja kader menunjukkan proporsi yang relatif seimbang antara kategori baik dan cukup, namun masih terdapat kader dengan kinerja kurang. Variasi ini menunjukkan bahwa capaian kinerja belum merata. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh kompetensi, pengalaman, pelatihan, supervisi, serta dukungan fasilitas. Widiantri et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan

performa kerja, tetapi pencapaian kinerja tetap membutuhkan dukungan sistem dan kompetensi individu.

Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,580 dengan signifikansi $p < 0,001$, yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja kader dengan arah positif dan kekuatan sedang. Analisis bivariat memperlihatkan bahwa sebagian besar kader dengan motivasi baik memiliki kinerja baik, sedangkan kader dengan motivasi kurang didominasi oleh kinerja kurang. Tidak terdapat kader dengan motivasi rendah yang memiliki kinerja baik.

Namun, kekuatan hubungan yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa motivasi bukan satu satunya yang memengaruhi kinerja. Dorongan kerja yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal jika tidak didukung keterampilan, pengalaman, dan pembinaan yang memadai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Al Malik dan Darwis (2020) serta Husniyawati dan Wulandari (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi tinggi meningkatkan keterlibatan kader dalam edukasi dan pendampingan masyarakat, tetapi efektivitas kerja tetap dipengaruhi faktor pendukung lainnya.

Secara teoritik, hasil penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg. Faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab mendorong peningkatan kualitas kerja secara langsung. Sementara itu, faktor hygiene seperti insentif, supervisi, dan kondisi kerja menjaga stabilitas serta mencegah ketidakpuasan. Jika faktor hygiene terpenuhi, kader dapat bekerja tanpa hambatan ketidakpuasan. Jika faktor motivator terpenuhi, kader terdorong untuk meningkatkan kualitas dan komitmen kerja. Ketika kedua faktor terpenuhi secara seimbang, kinerja meningkat lebih konsisten. Pendekatan yang mengintegrasikan penguatan motivasi dan peningkatan kompetensi menjadi strategi yang relevan dalam meningkatkan mutu pelayanan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kekuatan sedang antara motivasi dan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bangetayu Kota Semarang. Peningkatan motivasi kader berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam pelaksanaan pelayanan posyandu.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Chalimatusadiah, 2025. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Pemahaman Konsep Dasar Aljabar. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, 6637–6643.
- Al Malik, R.H., Darwis, N., 2020. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Kader posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Panyili Kecamatan Palakka Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmiah Mappadising* 2, 113–122.
- Yuliana, R., Ismahmudi, R., 2016. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader posyandu pada Posyandu Berseri dan Posyandu Bahagia di Wilayah Kerja Puskesmas Rimba Ayu Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Harlan, J., Sutjiati, R., 2018. Metodologi penelitian kesehatan. Depok: Universitas Gunadarma.
- Harahap, S.F., Mazaly, F.S.W., 2024. Pendekatan Korelasi Pearson dan Spearman dalam Menganalisis Hubungan Penggunaan Bahan Ajar Berbasis Daring dan Prestasi Akademik Mahasiswa, MES (*Journal of Mathematics Education and Science*).
- Husna, A., Andika, F., Rahmi, N., Safitri, F., 2022. Determinan Peran Kader dan Dukungan Keluarga dengan Kehadiran Ibu ke Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Cot Ba'u. *Journal of Healthcare Technology and Medicine* 7, 774–781.
- Husniyawati, Y.R., Wulandari, R.D., 2016. Analisis motivasi terhadap kinerja kader posyandu berdasarkan teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 4, 126–135.
- Indrilia, A., Efendi, I. and Safitri, M.E., 2022. Faktor-faktor yang memengaruhi peran aktif kader dalam pelaksanaan posyandu di Kecamatan Simeulue Timur Kabupaten Simeulue. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*.
- Jailani, M.S., Saksitha, D.A., 2024. Tehnik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Genta Mulia* 15, 79–91.
- Katuuk, M.E., Bidjuni, H., Studi, P., Keperawatan, I., Kedokteran, F., Sam, U., Manado, R., 2017. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro, *Journal Keperawatan (Ekp)*.
- Manalu, R.M., Nababan, D.I., 2019. Hubungan Kualitas Pelayanan Kader Dengan Kepatuhan Kunjungan Ibu Balita Ke Posyandu Di Desa Gasaribu Kecamatan Laguboti Kabupaten Toba Samosir. *Global Health Science* 4, 64–70.
- Nulfikayani, 2021. Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kader Aktif Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Sudiang Kota Makassar Tahun 2021. Universitas Hasanuddin.

- Potu, J., Lengkong, V.P.K., Trang, I., 2021. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 9.
- Sanou, A.K., Jegede, A.S., Nsungwa-Sabiiti, J., Siribié, M., Ajayi, I.O., Turinde, A., Oshiname, F.O., Sermé, L., Kabarungi, V., Falade, C.O., Kyaligonza, J., Afonne, C., Balyeku, A., Castellani, J., Gomes, M., 2016. Motivation of Community Health Workers in Diagnosing, Treating, and Referring Sick Young Children in a Multicountry Study. *Clinical Infectious Diseases* 63, S270–S275. <https://doi.org/10.1093/cid/ciw625>
- Santoso, A., 2023. Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma* 4, 24–43.
- Trianasari, N., Sari, P.K., Prasetio, A., 2025. Peningkatan Kualitas Penelitian Di Bidang Kesehatan Melalui Pelatihan Penentuan Teknik Sampling Dan Besar Sampel Di Stfi Bdanung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan* 5.
- Widiantari, K., Zulfiana, Y., Fatmawati, N., 2022. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posydanu Balita. *Journal Of Fundus* 3, 17–21.
- Zalela, Z., Prasiwi, W.M. and Purnamawati, D., 2024. Efektivitas pelatihan kader dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan kader di Puskesmas Pasar Minggu. *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 145–157.