

Motivasi, Komunikasi dan Insentif Kader Posyandu Lansia dengan Kinerja

Motivation, Communication, and Incentives for Posyandu Cadres Elderly and Performance

Eltrik Setiyawan¹, Ratna Wardani², Joko Prasetyo², Andi Hayyun Abiddin^{3*}

¹ UPT Puskesmas Kepanjenkidul, Blitar, Indonesia

² Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas FAKAR, Institut Ilmu Kesehatan Strada, Kediri, Indonesia

³ Program Studi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Malang, Malang, Indonesia

Abstract

Elderly Posyandu cadres are pivotal in delivering promotive and preventive care to the older population. The efficacy of Posyandu services is intimately linked to the performance of the cadres. Various aspects that may affect the success of Posyandu cadres include motivation, communication, and rewards. This study sought to ascertain the correlation among communication motivation, incentives, and the performance of older Posyandu cadres in the Kepanjenkidul District of Blitar City. This research employed a cross-sectional study design, with 130 elderly Posyandu cadres from the Kepanjenkidul District in Blitar City as the study population. The sample approach employed a basic random sampling procedure, yielding 100 respondents who satisfied the inclusion criteria of being active cadres for over 6 months. Respondents unwilling to provide informed consent constituted the exclusion criteria. Data was gathered through a questionnaire administered in November 2023. The data analysis employed several linear regression tests. The analysis results indicated a correlation between motivation and the performance of Posyandu cadres (p -value=0,006), a correlation between communication and the performance of elderly Posyandu cadres (p -value=0,002), and a correlation between the two and the performance of elderly Posyandu cadres (p -value=0,000). Additionally, a correlation existed among motivation, communication, and incentives and the performance of older Posyandu cadres (p -value 0,000). Strategies for coaching and mentoring that Community Health Centers and Districts can be implemented to enhance the performance of older Posyandu cadres.

Keywords: *communication, elderly posyandu cadres, incentives, motivation, performance*

Article history:

Submitted 20 Januari 2024

Accepted 30 April 2025

Published 30 April 2025

PUBLISHED BY:

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

Address:

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:

info@salnesia.id, jika@salnesia.id

Phone:

+62 85255155883



Abstrak

Kader posyandu lansia berperan penting dalam memberikan pelayanan promotif dan preventif kepada lansia. Keberhasilan pelayanan posyandu sangat erat kaitannya dengan kinerja kader. Berbagai aspek yang dapat mempengaruhi keberhasilan kader posyandu antara lain motivasi, komunikasi, dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi komunikasi, insentif, dan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 130 orang kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Pendekatan sampel menggunakan prosedur basic random sampling, sehingga diperoleh 100 responden yang memenuhi kriteria inklusi yaitu menjadi kader aktif selama lebih dari 6 bulan. Responden yang tidak bersedia memberikan persetujuan merupakan kriteria eksklusi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan pada bulan November 2023. Analisis data menggunakan beberapa uji regresi linier. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi antara motivasi dengan kinerja kader posyandu (nilai $p=0,006$), korelasi antara komunikasi dengan kinerja kader posyandu lansia (nilai $p=0,002$), dan korelasi antara keduanya dengan kinerja kader posyandu lansia (nilai $p=0,000$). Selain itu, terdapat korelasi antara motivasi, komunikasi, dan insentif dengan kinerja kader posyandu lansia (nilai $p=0,000$). Strategi pembinaan dan pendampingan yang dapat dilaksanakan oleh Puskesmas dan Kabupaten untuk meningkatkan kinerja kader posyandu lansia.

Kata Kunci: komunikasi, kader posyandu lansia, insentif, motivasi, kinerja

*Penulis Korespondensi:

Andi Hayyun Abiddin, email: andi_hayyun@poltekkes-malang.ac.id



This is an open access article under the CC-BY license

Highlight:

- Penelitian menunjukkan bahwa motivasi ($p\text{-value} = 0,006$), komunikasi ($p\text{-value} = 0,002$), dan insentif ($p\text{-value} = 0,000$) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja kader posyandu lansia. Ketiga faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja sebesar 82,1%.
- Hanya 18,89% lansia yang mengakses layanan posyandu di Kecamatan Kepanjenkidul. Ini menunjukkan pentingnya peningkatan peran dan efektivitas kader untuk menarik partisipasi lansia.
- Disarankan agar Dinas Kesehatan dan Puskesmas melakukan pembinaan rutin, insentif yang layak, serta penguatan sistem kerja kader untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan posyandu lansia.

PENDAHULUAN

Salah satu parameter utama tingkat kesehatan masyarakat adalah peningkatan usia harapan hidup, yang berarti semakin banyak orang dengan Lanjut Usia (Lansia) (Akbar *et al.*, 2021). Populasi lansia secara global diprediksi mengalami peningkatan (Saputra *et al.*, 2021). Menurut *World Health Organization* (WHO), proyeksi pertambahan persentase penduduk lansia (>60 tahun) di dunia dari tahun 2013-2050 sebesar 13,4% (Rasul *et al.*, 2019). Lansia merupakan penduduk yang memiliki resiko tinggi untuk terjadinya berbagai macam penyakit degeneratif, antara lain stroke, hipertensi, dan diabetes melitus (Sutyarso *et al.*, 2021). Tidak jarang, orang tua baru menyadari penyakit mereka ketika mereka sudah dalam kondisi berat dan disertai dengan

komplikasi. Hal ini menyebabkan peningkatan angka kesakitan dan kematian, penurunan kualitas hidup, dan penurunan kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas sehari-hari (Puspitasary *et al.*, 2023). Informasi kesehatan sangat penting bagi lansia untuk mencegah terjadinya penyakit degeneratif.

Faktor utama yang menyebabkan peningkatan jumlah kasus komplikasi penyakit pada orang lanjut usia termasuk kurangnya pengetahuan dan informasi tentang penyakit degeneratif serta praktik pencegahan dini (Mighra dan Djaali, 2019). Faktor lain yang menghambat orang tua dan keluarga untuk mendapatkan informasi tentang penyakit mereka adalah ketidakterjangkauan mereka terhadap layanan medis (Issroviatiningrum dan Wijayanti, 2023). Pemerintah telah mengambil langkah dengan menerbitkan kebijakan terkait pembangunan Indonesia dalam RPJMN tahun 2020-2024 (Muhyiddin, 2020). Kebijakan tersebut diantaranya pembangunan berwawasan kesehatan menuju cakupan kesejahteraan semesta (*Universal Health Coverage*) pada upaya promotif dan preventif sebagai penguatan kesehatan dasar dengan mengedepankan penguatan pemberdayaan masyarakat (Kemenkes, 2021). Pemberdayaan masyarakat yang lebih dikenal dengan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) memiliki beragam upaya salah satunya adalah Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) Lansia (Lailida *et al.*, 2021). Petugas kesehatan, anggota masyarakat, seperti camat, kepala desa atau lurah, pokjantal posyandu, toma, dan kader posyandu, bertanggung jawab untuk menjalankan program posyandu lansia (Asiah *et al.*, 2021).

Kader posyandu lansia secara sukarela berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang berkaitan dengan kesehatan lansia (Asiah *et al.*, 2021). Setiap posyandu lansia akan dinilai tingkat kemandiriannya, dimana penilaian ini dapat memberikan gambaran kinerja dari kader di posyandu tersebut (Pitoyo *et al.*, 2017). Data Dinkes (2022) di Kecamatan Kepanjenkidul jumlah lansia sesuai dengan data proyeksi adalah 5489 orang lansia dengan jumlah lansia yang mengunjungi posyandu lansia 1037 orang atau 18,89%. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya partisipasi lansia terhadap layanan posyandu, karena itu, hal-hal yang mempengaruhi kinerja kader harus dikaji lebih lanjut. Terdapat 25 posyandu lansia yang sudah berjalan dan 1 posyandu lansia dalam proses uji coba. Pada tahun 2022 telah dilakukan telaah kemandirian terhadap 25 posyandu lansia dengan hasil 11 (sebelas) posyandu lansia dalam kategori tingkat kemandirian Purnama dan 14 (empat belas) posyandu lansia dengan tingkat kemandirian Mandiri. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi hasil telaah kemandirian masing-masing posyandu lansia diantaranya perilaku kerja dan kinerja.

Kader posyandu lansia memiliki tanggung jawab sebelum, selama, dan setelah pelayanan (Islamarida *et al.*, 2022). Keseluruhan tugas tersebut harus terlaksana untuk mencapai layanan posyandu yang optimal. Kinerja kader posyandu lansia dapat dicerminkan melalui pelaksanaan tugasnya dalam mengatur kegiatan posyandu lansia untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Penelitian menyatakan bahwa tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi kinerjanya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu (Yanti *et al.*, 2016). Kader mendapat kepercayaan dari masyarakat setempat dan telah mendapat latihan serta merasa terpanggil untuk melaksanakan, memelihara, dan mengembangkan kegiatan Posyandu. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Husniyawati dan Wulandari (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan antara motivasi dan keaktifan kader posyandu, dan kader posyandu yang aktif memiliki keinginan yang lebih besar untuk memajukan posyandu. Beberapa faktor ikut mempengaruhi motivasi seseorang, salah satunya insentif.

Faktor yang paling dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan kegiatan adalah insentif (Dianita *et al.*, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan

bahwa kader yang menerima insentif biasanya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas daripada mereka yang tidak menerima insentif (Pering *et al.*, 2022). Karena kader berpartisipasi dalam kegiatan posyandu lansia secara sukarela, mereka memerlukan reward, baik material maupun nonmaterial, untuk mempertahankan semangat mereka. Insentif dalam bentuk uang memberikan motivasi ekstra kepada kader (Hariani dan Ramlah, 2017). Pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja kader telah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan insentif memiliki hubungan positif dengan kinerja kader Posyandu (Sari, 2018). Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong kader untuk lebih aktif dan berkinerja baik dalam melaksanakan tugas-tugas Posyandu. Insentif, baik finansial maupun non-finansial, juga dapat menjadi pendorong kinerja kader. Studi ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar dengan motivasi, komunikasi dan insentif.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan populasi 130 orang dari seluruh kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar. Teknik *simple random sampling* dengan tabel Morgan dan Krejcie digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Sehingga, dari 130 orang didapatkan 100 orang kader yang sesuai dengan kriteria inklusi yakni aktif menjadi kader lebih dari 6 bulan. Sedangkan responden yang tidak bersedia mengisi *informed consent* sebagai kriteria eksklusi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang digunakan dari studi sebelumnya, yang meliputi data motivasi (Anwar, 2013), komunikasi (Nuriana, 2014), insentif (Sarwono, 2007) dan kinerja kader posyandu lansia (Anwar, 2013). Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan November 2023. Komite Etik Penelitian Institut Ilmu Kesehatan STRADA Indonesia telah menyatakan layak pada penelitian ini dengan nomor 000569/EC/KEPK/I/12/2023. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan nilai signifikan bila $p < 0,05$ untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi, komunikasi dan insentif dengan kinerja kader posyandu lansia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek

Kader Posyandu Lansia di wilayah Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar sebanyak 100 orang yang terdiri dari 43% (43 orang) sebagai anggota posyandu lansia.

Tabel 1. Karakteristik subjek (n= 100)

Karakteristik	n	%
Jabatan dalam posyandu		
Ketua	22	22
Sekretaris	19	19
Bendahara	16	16
Anggota	43	43
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	28
Perempuan	72	72
Usia		
< 45 th	13	13
45 – 59 th	67	67

Karakteristik	n	%
≥ 60 th	20	20
Tingkat Pendidikan		
SD/Tidak Tamat SD	2	2
SLTP	5	5
SLTA	81	81
Diploma/Sarjana	12	12
Lama menjadi kader		
< 5 th	42	42
5–10 th	46	46
> 10 th	12	12

Sumber: Data primer, 2023

Hubungan antara motivasi, komunikasi dan insentif dengan kinerja kader posyandu lansia

Tabel 2 menunjukkan bahwa adanya hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu lansia ($p= 0,006$), adanya hubungan komunikasi dengan kinerja kader posyandu lansia ($p= 0,002$), serta terdapat hubungan insentif dengan kinerja kader posyandu lansia ($p=0,000$). Adanya hubungan variabel independen (motivasi, komunikasi dan insentif) dengan variabel dependen (kinerja kader posyandu lansia) dan secara statistik signifikan

Tabel 2. Analisis hubungan antara motivasi, komunikasi dan insentif dengan kinerja kader posyandu lansia (n= 100)

Variabel	Kinerja Kader Posyandu Lansia		p-value
	B	R ²	
Motivasi	0,157		0,006*
Komunikasi	0,256	0,821	0,002*
Insentif	0,629		0,000*

Keterangan: *Uji *linear regression* signifikan jika nilai $p<0,05$; R = koefisien determinasi

Tabel 2 juga menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kinerja, komunikasi, dan insentif kader posyandu lansia terhadap kinerjanya, dengan koefisien R² 0,821. Artinya kinerja kader posyandu lansia dapat dipengaruhi motivasi, komunikasi dan insentif sebesar 82,1% dan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam pemodelan.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu lansia

Proses terjadinya motivasi adalah suatu kebutuhan dengan keadaan internal yang menghasilkan hasil tertentu ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, yang menimbulkan tegangan yang menstimulasi dorongan di dalam orang tersebut. Motivasi diri seseorang selalu berubah dan dapat diaktifkan dari berbagai sumber tanpa disadari. Stimulus dapat mengaktifkan motivasi yang berbeda tergantung pada situasi dan diri seseorang (Kusumawardani dan Muljono, 2018).

Adanya dukungan, seperti sarana dan prasarana posyandu, PMT, biaya transportasi untuk kegiatan posyandu, honor, dan seragam, mendorong beberapa kader (Farhat, 2012). Pelatihan, motivasi, dan insentif dapat mendorong kinerja yang baik (Sukoco et al., 2020). Penelitian ini, sejalan dengan teori di atas, menemukan bahwa ada hubungan antara kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar

dan motivasi mereka. Sejalan dengan penelitian [Husniyawati dan Wulandari \(2016\)](#) yang menemukan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan kesehatan, dengan elemen valensi, ekspektasi, dan instrumental. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [Kusumawardani dan Muljono \(2018\)](#) yang menunjukkan bahwa sikap individu dengan kinerja kader kesehatan terkait dan motivasi kerja juga terkait dengan kinerja kader kesehatan.

Hubungan antara komunikasi dengan kinerja kader posyandu lansia

Informasi, pengertian, dan pemahaman ditransfer dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain merupakan proses komunikasi ([Pasaribu, 2021](#)). Komunikasi bertujuan agar penerima informasi berperilaku sesuai dengan stimulus yang diberikan atau sesuai dengan harapan pemberi informasi ([Issroviatiningrum dan Wijayanti, 2023](#)). Kesesuaian perilaku ini juga mempengaruhi kinerja penerima informasi ([Ainie et al., 2020](#)). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa komunikasi berkorelasi dengan kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

Menurut [Supriyatno \(2017\)](#), kinerja posyandu lansia dipengaruhi oleh tiga komponen. Pertama, faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yang termasuk motivasi dan etos kerja, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan kondisi dan syarat kerja. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi, yaitu pengorganisasian organisasi, penyediaan sarana dan prasarana kerja, nyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja ([Devita dan Musadad, 2017](#)). Ketiga, yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat bergantung pada kemampuan manajemen manajemen. Ini termasuk membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi pekerja, dan meningkatkan keinginan semua pekerja untuk bekerja secara optimal ([Hikmah et al., 2019](#)). Faktor yang mempengaruhi kinerja yakni individu dan dukungan organisasi, komunikasi memiliki kedudukan yang penting dalam menciptakan kenyamanan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Hubungan antara insentif dengan kinerja kader posyandu lansia

Kinerja tinggi memberikan insentif, yang merupakan pengakuan dari organisasi atas kinerja individu dan kontribusi seseorang kepada organisasi ([Hasibuan dan Siburian, 2018](#)). Selain itu, insentif dapat berupa imbalan jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang mencapai tingkat prestasi di atas rata-rata ([Sari, 2018](#)). Sebuah penelitian membuktikan bahwa motivasi kader mengalami peningkatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan adanya insentif dibandingkan dengan kader yang tidak mendapatkan insentif ([Hariani dan Ramlah, 2017](#)). Sejalan dengan temuan penelitian ini, terdapat korelasi antara kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul dan insentif. Hal ini ditunjukkan dengan keseriusan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai kader dalam memberikan pelayanan pada lansia.

Insentif adalah cara untuk mendorong orang untuk berprestasi untuk organisasi. Insentif dapat berupa dorongan atau rangsangan yang diberikan dengan sengaja ([Sukoco et al., 2020](#)). Untuk mempertahankan loyalitas kader, mereka harus diberikan penghargaan, baik material maupun nonmaterial, meskipun mereka secara sukarela melakukan tugas ([Dianita et al., 2022](#)). Penghargaan kader (reward) dapat berupa insentif dalam bentuk uang yang dapat memberikan motivasi tersendiri bagi kader ([Sari,](#)

2018). Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu rangsangan atau dorongan yang diberikan untuk peningkatan kinerja sehingga membangkitkan gairah dan motivasi dalam pekerjaan baik secara finansial maupun non finansial.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan motivasi, komunikasi, dan insentif dengan kinerja kader Posyandu Lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar, diantaranya faktor motivasi, komunikasi dan faktor insentif. Dinas Kesehatan Kota Blitar perlu menyusun strategi pembinaan dan pendampingan melalui kerja sama dengan Puskesmas dan Kecamatan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja kader posyandu lansia. Pola pengorganisasian posyandu dalam peningkatan cakupan pelayanan lansia juga perlu diperhatikan sehingga kader dapat memiliki tolak ukur waktu yang sesuai untuk setiap tugas yang telah dibagi dan berdampak pada kualitas layanan yang baik dengan tetap memperhatikan rentang waktu penyelesaian tugas dan tanggung jawab tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainie, R. Q., Silalahi, R. R., Uljanatunnisa., 2020. Strategi Pesan Persuasif terkait Program One Ride One Seed pada Postingan Instagram @Bluebirdgroup. *Persepsi: Communication Journal* 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v3i1.4370>
- Akbar, F., Nur, H., Nengsi, W., 2021. Pemberdayaan Lanjut Usia dengan Aktivitas Rekreasi di Desa Sidorejo. *Indonesian Journal of Community Dedication* 3(1), 22–25. <https://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/community/article/download/435/410>
- Anwar, P. M., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Asiah, N., Putra, H.A., Surya, R., 2021. Pelaksanaan Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) Lansia oleh Kader di Wilayah Kerja Puskesmas Seulimeum Kabupaten Aceh Besar. *Journal Biology Education* 9(1), 42–50. <https://doi.org/10.32672/jbe.v9i1.4518>
- Devita, M., Musadad., 2017. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 4(2), 1-15. <https://www.neliti.com/id/publications/204003/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan-di-resturant-alpha-hotel-pekanb>
- Dianita, A., Nurgahayu., Septiyanti., 2022. Hubungan Kinerja Kader dengan Keaktifan Posyandu pada Masa Pandemi COVID-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar. *Window of Public Health Journal* 3(1), 198–208. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i1.360>
- (Dinkes) Dinas Kesehatan Kota Blitar, 2022. *Profil Kesehatan Kota Blitar Tahun 2022*. Dinas Kesehatan Kota Blitar.
- Farhat, Y., 2012. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Pelambuan Kota Banjarmasin. *Al 'Ulum* 54(4), 11–14. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ULUM/article/view/401/358>
- Hariani., Ramlah., 2017. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. *J-Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 3(2), 120-132. <http://dx.doi.org/10.35329/jkesmas.v3i2.289>
- Hasibuan, S. A., Siburian, M. W., 2018. Sikap Petugas terhadap Pengisian Rekam Medis Rawat Inap di Rumah Sakit Sinar Husni Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan* 3(1), 363–369. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v3i1.50>

- Hikmah, J., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Khojin, N., Aisyah, N., 2019. Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Management* 1(1), 53–65. <https://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/924>
- Husniyawati, Y.R., Wulandari, R.D., 2016. Analisis Motivasi terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 4(2), 126-135. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i2.2016.126-135>
- Islamarida, R., Dewi, E.U., Feriyanti, K., 2022. Peran Kader terhadap Keaktifan Lansia Mengikuti Posyandu Lansia di Kalasan Sleman Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Akademi Keperawatan YKY Yogyakarta* 14(1), 27–33. <https://www.ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky/article/view/70>
- Issroviatiningrum, R., Wijayanti K., 2023. Pembinaan Kader Lansia dengan Metode KIE (Komunikasi, Informasi dan Edukasi) dan Pelatihan Keterampilan Pemeriksaan TTV dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Kesehatan Lansia *Jurnal Humanis. Jurnal Humanis: Jurnal Pengabdian Masyarakat ISTEK ICSada Bojonegoro* 8(1): 1–5. <https://jurnal.istekicsadabjn.ac.id/index.php/humanis/article/view/260>
- (Kemenkes) Kementerian Kesehatan, 2021. Petunjuk Teknis Pelaksanaan Posyandu Lanjut Usia dan Posbindu PTM Terintegrasi. Kementerian Kesehatan RI, Jakarta.
- Kusumawardani, A.S., Muljono, P., 2018. Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu (Kasus: Desa Coper dan Desa Kutuwetam, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat* 2(2), 223–238. <https://ejournal-skpm.ipb.ac.id/index.php/jskpm/article/view/130>
- Lailida, T.A., Al Maududdi, A., Septiani, A.W., Ayu, E.L., Febriani., Sulistya, I., *et al.*, 2021. Model Pemberdayaan Masyarakat pada Posyandu : Literature Review, 78–85. <https://conference.um.ac.id/index.php/starwars/article/view/2960>
- Mighra, B.A., Djaali, W., 2019. Peningkatan Pengetahuan Lansia tentang Penyakit Degeneratif di Wilayah Kampung Tengah Kramat Jati. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin* 1(2), 48-55. <https://doi.org/10.37012/jpkmht.v1i2.121>
- Muhyiddin., 2020. Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan* 4(2), 240–252. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.118>
- Nuriana., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pasaribu, J.A., 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious: Journal of Management* 2(1), 34–41. <http://dx.doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- Pering, E.E., Takaeb, A.E., Riwu, R.R., 2022. Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader dalam Kegiatan Posyandu di Wilayah Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan* 1(1), 27–37. <https://doi.org/10.55606/jurrikes.v1i1.198>
- Pitoyo, J., Santuso, M.M., Saragih. L., 2017. Kinerja Kader Posyandu dan Kepuasan Lansia. *Jurnal Informasi Kesehatan Indonesia* 3(1), 36–42. <https://ojs.poltekkes-malang.ac.id/index.php/JIKI/article/view/36>
- Puspitasary, K., Ningrum, A.N., Novitasari, M., Yulianto, D.J., Indarto., 2023. Pemberdayaan Ibu-Ibu PKK dalam Upaya Deteksi Dini Penyakit Degeneratif di Kelurahan Baluwarti, Surakarta. *Ejoin: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1(12), 1409–

1413. https://www.researchgate.net/publication/377138597_Pemberdayaan_ibu-ibu_pkk_dalam_upaya_deteksi_dini_penyakit_degeneratif_di_kelurahan_baluwarti_surakarta
- Rasul, D.F., Setyanto, F.A.R.B., Desmiwati., 2019. Proporsi Kebiasaan Senam dan Latihan Keseimbangan Lanjut Usia Berdasarkan Alat Ukur mAgeing. *Jurnal Teknologi Informasi* 5(2), 128-132. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/TI/article/view/671/580>
- Saputra, Y.E., Prahasanti, K., Laitupa, A.A., Irawati, D.N., 2021. Gambaran Faktor Risiko Lanjut Usia terhadap Kematian Pasien COVID-19. *Jurnal Pandu Husada* 2(2), 114-126. <https://doi.org/10.30596/jph.v2i2.6402>
- Sari, I.K., 2018. Hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika* 9(1), 78-87. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/medika/article/view/141/pdf>
- Sarwono, J., 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Elexmedia Komputindo, Jakarta Pusat
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., Pasaribu, H.K., 2020. Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis* 17(2), 224-239. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Supriyatno, H., 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan* 6(2), 91-98. <https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIK/article/view/1108>
- Sutyarso., Susanto, G.N., Lande, M.L., Zulkifli., 2021. Penyuluhan Gangguan Kesehatan pada Lansia di Desa Tambah Dadi Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Pengabdian Masyarakat* 20(10), 1-6.
- Yanti, S.V., Hasballah, K., Mulyadi., 2016. Studi Komparatif Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Keperawatan* 4(2), 1-11. <http://repository.unusa.ac.id/6117/>