

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat Pada Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya

Yogeshwara Pramudya Ananta, Deby Febriyan Eprilianto

S-1 Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negara Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 01, 2025

Revised July 10, 2025

Accepted July 13, 2025

Available online July 13, 2025

Keywords:

Motivation, Commitment, Performance

Kata Kunci:

Motivasi, Komitmen, Kinerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat pada kegiatan posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 90 responden dengan populasi penelitian adalah seluruh anggota Kader Surabaya Hebat Kelurahan Tembok Dukuh berjumlah 281 orang yang merupakan kader aktif dari 10 RW di wilayah tersebut guna meneliti variabel bebas (motivasi dan komitmen) terhadap variabel terikat (kinerja). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) yang diolah menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kader sebesar 0,220, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kader, maka semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan. Selain itu, komitmen

menunjukkan pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja kader sebesar 0,496. Variabel motivasi dan komitmen secara simultan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja dengan nilai 0,714 yang artinya berpengaruh sebesar 71,4%. Juga didukung dengan hasil *path coefficient* motivasi dan komitmen terhadap kinerja, dengan nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan komitmen kader dapat menjadi kunci dalam optimalisasi kinerja pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat kelurahan.

ABSTRACT

This study aims to analyze and evaluate the impact of motivation and commitment on the performance of Kader Surabaya Hebat in Posyandu activities in the working area of Tembok Dukuh Urban Village Bubutan District Surabaya City. The research was conducted by distributing questionnaires to 90 respondents, with the study population consisting of all 281 active Kader Surabaya Hebat in Tembok Dukuh Urban Village, representing 10 neighborhood associations (RW) in the area. The study examines the independent variables (motivation and commitment) in relation to the dependent variable (performance). The method used in this research is quantitative descriptive, and data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4 software. The results of the study show that motivation has a positive effect on cadres performance at a rate of 0.220, indicating that higher motivation levels lead to more optimal performance. Moreover, commitment has a more significant effect on cadres performance, with a rate of 0.496. The variables of motivation and commitment simultaneously show an impact on performance with a value of 0.714, indicating an effect of 71.4%. This is also supported by the path coefficient results of motivation and commitment on performance, with a t-statistic value ≥ 1.96 and a p-value ≤ 0.05 . These findings emphasize that enhancing the motivation and commitment of cadres can be a key factor in optimizing the delivery of community health services at the urban village level.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yaitu salah satu jenis pelayanan dengan disampaikan dari pihak pelaksana, pada konteks ini merupakan pemerintah untuk masyarakat dengan tujuan pemenuhan kebutuhan serta penyelenggaraan peraturan perundang-undangan. Pada pelaksanaan pelayanan publik, pemerintah bertanggung jawab dalam menunjukkan pelayanan secara maksimal dengan tujuan memperoleh kepuasan serta kesejahteraan masyarakat. Secara spesifik berdasarkan Undang-undang Nomor 25 tahun 2009

tentang pelayanan publik, menjelaskan mengenai “pelayanan publik adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik” (Savira & Subadi, 2023).

Pelayanan publik sebagai salah satu implementasi pada fungsi aparatur negara dalam mendukung masyarakat selain menjadi abdi negara, namun salah satu permasalahan dengan seringkali terdapat pada kaitanya diantara pemerintah terhadap masyarakat merupakan pada konteks *public service* tersebut, khususnya pada aspek kualitas layanan apatur pemerintah untuk masyarakat. Pemerintah menjadi penyedia layanan dan informasi untuk masyarakat dengan dituntut dalam menunjukkan pelayanan secara optimal. Berupa memberikan kualitas layanan secara optimal dari aparatur pemerintah .

Kinerja dalam bidang publik, pada hakekatnya merupakan hasil kinerja dengan diperoleh dari aparatur pemerintah, baik berdasarkan personal, kelompok, atau juga institusi sejalan terhadap visi misi serta tujuan yang sudah dilaksanakan (Islamiyah et al., 2021). Pada kondisi ini kinerja dalam sektor publik semakin menarik menjadi fokus perhatian, mengikuti terdapat beberapa deskripsi dengan menunjukkan disparitas diantara kinerja yang diberikan dari aparat juga lembaga pemerintah terhadap harapan yang diinginkan dari masyarakat. Munculnya sejumlah ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja yang diberikan dari aparat pemerintah, bisa jadi sebagai tanda-tanda dengan memperkuat pentingnya perhatian untuk permasalahan kinerja tersebut. Hal tersebut menjadi pengaruh sehingga proses terhadap permasalahan kinerja ini memerlukan terdapat keterikatan maupun ketulusan secara besar dari beberapa pemangku kepentingan, utamanya pemerintah. Hal ini mampu dimengerti, mengingat kinerja dalam sektor publik tetap berhubungan terhadap masalah, kepentingan serta keperluan masyarakat secara menyeluruh (Islamiyah et al., 2021).

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu komponen dalam sistem kesehatan nasional dengan berinteraksi secara langsung bersama masyarakat. Tertulis pada Undang - undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan dengan mengatur mengenai “pelayanan kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah atau masyarakat” (Megatsari et al., 2017).

Bentuk pelayanan kesehatan salah satunya mampu diwujudkan dalam puskesmas. Puskesmas merupakan unit organisasi pelayanan kesehatan dengan memiliki sifat menyeluruh dan merata dalam rangka mampu diterima juga dijangkau masyarakat, melalui biaya yang mampu dipikul dari pemerintah serta masyarakat, juga mengharapkan peran aktif masyarakat (Irmawati, 2017).

Salah satu strategi puskesmas pada konteks pemberdayaan masyarakat yaitu dalam kegiatan promotif dan preventif terkait dengan kegiatan posyandu. Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) sebagai salah satu perwujudan Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM). Posyandu dikelola dari, oleh, untuk, serta dengan masyarakat, hal ini agar menjadikan masyarakat menjadi sumber daya manusia (SDM) yang baik juga memberikan kemudahan akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dasar. Posyandu sangat dibutuhkan untuk mendekatkan masyarakat dengan upaya promotif serta preventif terutama berhubungan terhadap upaya peningkatan status gizi ibu dan anak. Dengan tujuan peningkatan status gizi ibu dan anak, posyandu menunjukkan layanan dasar dengan cara penimbangan berat badan secara rutin tiap sebulan sekali dan deteksi dini masalah gizi, sehingga Posyandu memiliki fungsi untuk monitoring pertumbuhan dan perkembangan gizi (Kemenkes, 2012).

Posyandu berperan memonitoring tumbuh kembang anak setiap bulannya dan dicatat dalam Kartu Menuju Sehat (KMS), kartu tersebut merupakan instrumen penilaian tumbuh kembang anak. Kegiatan tersebut tentu membutuhkan partisipasi masyarakat dalam penimbangan di Posyandu dan digambarkan dalam capaian D/S. Persentase D/S disini merupakan gambaran besarnya jumlah kontribusi masyarakat untuk penimbangan di Posyandu dan ditunjukkan pada capaian D/S. Partisipasi Masyarakat (D/S) adalah kuantitas balita yang ditimbang di wilayah Posyandu dibandingkan terhadap kuantitas balita yang terdapat di wilayah Posyandu dikalikan 100% dengan menunjukkan banyaknya partisipasi masyarakat untuk kegiatan Posyandu di wilayah tersebut sudah diperoleh (Dinkes Jawa Timur, 2023).

Berdasarkan data dari Profil Kesehatan Jawa Timur tahun 2023, diketahui capaian indikator D/S Jawa Timur hanya mencapai 75,8%, sedangkan target indikator D/S yaitu 80. Angka ini menunjukkan bahwa Jawa Timur belum berhasil memenuhi target nasional cakupan imunisasi dasar lengkap yang ditetapkan sebesar 80%. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya hambatan dalam pelaksanaan program posyandu, baik dari sisi aksesibilitas layanan, pemahaman masyarakat, maupun faktor sistemik lainnya. Oleh karena itu, capaian tahun 2023 menjadi cerminan perlunya upaya strategis dan intervensi yang terfokus untuk meningkatkan capaian penimbangan balita, gunaavmeningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh di Jawa Timur (Dinkes Jawa Timur, 2023). Selain itu, capaian jumlah balita

ditimbang (D/S) di Kota Surabaya sebagai ibu kota menunjukkan tren yang memprihatinkan yaitu tercatat mengalami penurunan, pada tahun 2022 Kota Surabaya memiliki capaian D/S sebesar 72,5% hingga pada tahun 2023 menurun menjadi 71%. Penurunan ini mencerminkan belum optimalnya pelaksanaan kegiatan penimbangan balita di wilayah tersebut pada upaya pemantauan pertumbuhan dan status gizi balita. Bahkan, capaian D/S Kota Surabaya selama dua tahun berturut – turut masih terdapat kurang dari rata-rata Provinsi Jawa Timur, yang justru menunjukkan peningkatan pada periode yang sama yaitu sebesar 74,5% pada tahun 2022 menjadi 75,8% di tahun 2023. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Kota Surabaya belum mampu mencapai target yang ditetapkan, serta memerlukan optimalisasi pelaksanaan program (Dinkes Jawa Timur, 2023).

Menurut data pada Badan Pusat Statistik Kota Surabaya tahun 2024, Kota Surabaya sebagai kota terbesar kedua di Indonesia, memiliki jumlah penduduk sebanyak 3.018 jiwa. Wilayah Kota Surabaya terbagi dalam 31 kecamatan, dimana kecamatan Bubutan termasuk dalam urutan keempat dengan jumlah penduduk paling padat di Kota Surabaya. Pada wilayah kerja Kecamatan Bubutan terdiri dari lima kelurahan diantaranya; Kelurahan Jepara; Kelurahan Tembok Dukuh; Kelurahan Bubutan; Kelurahan Gundih; dan Kelurahan Alon – Alon Contong. Lima kelurahan yang termasuk dalam cakupan wilayah kerja Kecamatan Bubutan terbagi pada dua puskesmas di Kota Surabaya sebagai pelayanan kesehatan terdekat yang dapat dijangkau dan menjadi pilihan pertama penduduk Kecamatan Bubutan. Puskesmas yang berada pada wilayah kerja Kecamatan Bubutan, yaitu; Puskesmas Gundih dan Puskesmas Tembok Dukuh. Puskesmas Gundih menjadi tempat pelayanan kesehatan bagi dua kelurahan, yaitu Kelurahan Gundih dan Kelurahan Bubutan, sedangkan Puskesmas Tembok Dukuh menjadi tempat pelayanan kesehatan bagi tiga kelurahan, diantaranya Kelurahan Tembok Dukuh, Kelurahan Alon – Alon Contong, serta Kelurahan Jepara.

Dari data profil kesehatan Kota Surabaya tahun 2023 yang terdapat pada halaman lampiran, menunjukkan terdapat sejumlah Puskesmas di Kota Surabaya yang belum memperoleh target cakupan D/S yaitu sebanyak 43 puskesmas dari total keseluruhan jumlah puskesmas di Kota Surabaya yaitu 63 puskesmas. Salah satu puskesmas yang terdapat pada wilayah kerja Kecamatan Bubutan yang belum mencapai target cakupan D/S merupakan Puskesmas Tembok Dukuh. Pencapaian cakupan D/S di Puskesmas Tembok Dukuh sebesar 69% yang berjumlah 2.545 balita dari 3.682 balita, sehingga angka tersebut masih belum mencapai target seharusnya yaitu 80%.

Pada bulan Juni 2024, Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan dalam keterangan resminya di Jakarta, menyatakan adanya kenaikan target capaian penimbangan dan pengukuran balita menjadi minimal 90% pada total populasi balita serta jumlah posyandu yang terdapat pada setiap pemerintah provinsi, kabupaten/kota, serta Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) di seluruh Indonesia.

Kader Surabaya Hebat (KSH) merupakan salah satu bentuk inovasi Pemerintah Kota Surabaya dalam menggerakkan partisipasi masyarakat melalui pendekatan kolaboratif dan gotong-royong. Program ini dirancang untuk memperkuat kapasitas sosial masyarakat di berbagai bidang, seperti kesehatan, lingkungan, dan perlindungan anak, dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup warga secara menyeluruh. Keberadaan KSH menjadi bagian integral dari sistem pembangunan berbasis komunitas yang digagas pemerintah kota, khususnya dalam memperluas jangkauan pelayanan publik hingga ke tingkat paling dasar, yaitu RT dan RW.

Dari segi status kepegawaian, KSH memiliki kedudukan yang secara struktural dan administratif berada di bawah Pemerintah Kota Surabaya. Meskipun tidak dengan status menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) atau juga tenaga honorer, KSH secara resmi diakui oleh pemerintah melalui penerbitan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 14 Tahun 2022 perihal tugas pokok, tanggung jawab, dan kriteria Kader Surabaya Hebat. Maka dari itu, meskipun tidak terikat dalam hubungan kerja formal sebagaimana ASN, KSH tetap berada dalam pengawasan dan pembinaan langsung oleh pemerintah kota. Hal ini menunjukkan bahwa posisi KSH bukan sekadar relawan independen, melainkan bagian dari sistem kerja pemerintahan.

Struktur organisasi KSH tersebar hingga ke tingkat kelurahan, dengan pengelompokan berdasarkan bidang tugas. Masing-masing bidang memiliki koordinator yang bertanggung jawab mengoordinasikan kegiatan di wilayah RT dan RW. Namun, dalam hal pemberian insentif maupun pengakuan administratif, seluruh kader, termasuk koordinator, diperlakukan secara setara. Insentif yang diberikan oleh pemerintah kota sebesar Rp 700.000,00 per bulan menunjukkan adanya apresiasi formal atas kontribusi para kader, yang dicairkan rutin setiap awal bulan untuk periode bulan sebelumnya.

Dalam praktiknya, KSH berperan sebagai perpanjangan tangan pemerintah kota dalam menjalankan berbagai program sosial dan pelayanan publik. Mereka terlibat aktif dalam pemantauan rumah tidak layak huni (Rutilahu), penanggulangan stunting, serta pemberdayaan masyarakat di lingkup mikro. Keberadaan mereka sangat vital dalam menyampaikan aspirasi warga, mendeteksi persoalan sosial, dan memastikan terselenggaranya program pemerintah secara tepat sasaran.

Berdasarkan observasi dengan para koordinator Kader Surabaya Hebat pada kegiatan posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh bulan Februari tahun 2025, terdapat 10 posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya, dikarenakan terdapat 10 RW dalam Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya. Jumlah kader setiap posyandu tidak sama diantara posyandu satu dengan posyandu yang lain. Hal tersebut bergantung terhadap seberapa banyak RT dalam cakupan satu RW, minimal dalam satu RT memiliki dua kader yang terdaftar resmi sebagai Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya. Dari wawancara yang dilakukan kepada koordinator Kader Surabaya Hebat RW 1 yang telah dilakukan peneliti, peneliti mendapatkan informasi terkait data dan kejadian yang terjadi saat kegiatan posyandu di RW 1. Peneliti melakukan wawancara yang sama kepada seluruh koordinator Kader Surabaya Hebat yang berada di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya guna mendapatkan informasi di tiap RW.

Observasi dilaksanakan terhadap kader di 10 posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya ketika berlangsungnya kegiatan posyandu. Tujuan pengamatan ini guna mengetahui gambaran pelaksanaan Kader Surabaya Hebat dalam kegiatan posyandu. Aspek yang diamati saat observasi berlangsung meliputi, jumlah posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya, jumlah cakupan balita dalam tiap posyandu, jumlah anggota Kader Surabaya Hebat dalam tiap posyandu, jumlah kehadiran, keterlambatan serta ketidakhadiran Kader Surabaya Hebat dalam kegiatan posyandu. Peran dari Kader Surabaya Hebat pada kegiatan posyandu sangat diperlukan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan dari posyandu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang kader, beberapa di antaranya adalah faktor motivasi dan komitmen kader dalam berorganisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat pada kegiatan posyandu di wilayah kerja puskesmas Tembok Dukuh Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif ini melibatkan pengumpulan data, lalu dianalisis untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017). Populasi untuk penelitian ini merupakan seluruh anggota Kader Surabaya Hebat pada kegiatan Posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya dengan jumlah 281 kader. Adapun strategi sampel yang digunakan ialah memakai metode *probability sampling* dengan jenis teknik *proportionate stratified random sampling*. Dalam menetapkan jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini memanfaatkan rumus *Slovin*. Dari perhitungan menggunakan rumus *Slovin* di atas, didapatkan jumlah hasil ukuran sampel sebanyak 73,753 yang dibulatkan menjadi 74 jumlah sampel merupakan anggota Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya. Proses pengolahan data untuk penelitian memanfaatkan metode SEM - PLS (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). Perangkat lunak SmartPLS dimanfaatkan dalam mendukung proses analisis data. Menurut Ghozali & Latan (2015), metode SEM - PLS dapat mendeskripsikan variabel laten (tidak terukur langsung) serta diukur memanfaatkan berbagai indikator. Kuesioner yang sudah dilengkapi selanjutnya diolah dengan memanfaatkan SEM - PLS. Analisis data memanfaatkan metode SEM-PLS tersusun atas 2 (dua) tahapan pengujian merupakan pengujian *outer model* serta *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Kelurahan Tembok Dukuh

Kelurahan Tembok Dukuh merupakan salah satu kelurahan yang berada didalam wilayah kerja Kecamatan Bubutan, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Kelurahan ini termasuk dalam kawasan perkotaan yang padat penduduk dan memiliki peran strategis sebagai bagian dari pusat kota Surabaya.



Gambar 1 Kantor Kelurahan Tembok Dukuh

Sumber : Dokumentasi peneliti (2025)

Berdasarkan data dari halaman resmi pemerintah Kota Surabaya, Tembok Dukuh memiliki luas wilayah sekitar 0,83 km² dan jumlah penduduk mencapai 25.374 ribu jiwa, yang tersebar dalam ribuan kepala keluarga. Kelurahan Tembok Dukuh menduduki peringkat kedua tingkat kepadatan penduduk diantara kelurahan – kelurahan lain dalam wilayah kerja Kecamatan Bubutan. Kelurahan ini merupakan satu dari lima kelurahan di Kecamatan Bubutan dan terletak tidak jauh dari pusat pemerintahan Kota Surabaya, dengan jarak sekitar 3 km dari Balai Kota Surabaya. Sebagai wilayah yang terus berkembang, Tembok Dukuh menunjukkan karakteristik permukiman urban dengan kepadatan tinggi serta aktivitas ekonomi dan sosial yang dinamis.

Kondisi Kegiatan Posyandu

a. Gambaran umum kegiatan posyandu

Menurut Putri Pratiwi (2023) Pos Pelayanan Terpadu (posyandu) adalah aktifitas kesehatan dasar yang dilaksanakan dari masyarakat dan untuk masyarakat tersebut, dalam kegiatan ini masyarakat tentunya didukung dari petugas kesehatan dengan bertanggung jawab pada wilayah kerja tersebut. Saat kegiatan Posyandu berlangsung, dilaksanakan kegiatan utama serta kegiatan pendukung/pilihan. Salah satu kegiatan utama Posyandu merupakan memberikan layanan kesehatan pada ibu dan anak. Di dalam pelayanan kesehatan dilaksanakan penilaian pertumbuhan serta perkembangan bayi serta balita melalui pengukuran berat badan, lingkar kepala, panjang badan/tinggi badan, deteksi dini penyimpangan perkembangan. Hasil kegiatan Posyandu dicatat dalam buku KIA. Setiap ibu akan diberikan buku KIA oleh pihak puskesmas disaat sudah dinyatakan sedang hamil. Buku KIA berisikan data-data mengenai kesehatan ibu dan anak. Data-data tersebut menjelaskan informasi serta catatan kesehatan juga catatan khusus terdapat kelainan ibu ketika hamil, bersalin, hingga nifas. Sehingga perkembangan anak dari janin lalu saat bayi baru lahir hingga usia 5 tahun akan tercatat di buku KIA, termasuk disaat bayi mendapatkan imunisasi yang sesuai dengan usianya. Di kunjungan Posyandu bayi dan balita juga akan mendapatkan makanan tambahan yang bergizi dan ibu akan mendapat penyuluhan mengenai Pemberian Makanan Tambahan (PMT) (Kornelia Ringgi Kuwa et al., 2022).

Dalam menjalankan program posyandu, pemerintah Kota Surabaya membentuk Kader Surabaya Hebat guna perpanjangan tangan dalam mencapai status kesehatan yang baik. Kader Surabaya Hebat merupakan bagian pelaksana kegiatan posyandu di tiap RW Kota Surabaya.

b. Kondisi kegiatan posyandu Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya

Kondisi tempat pelaksanaan kegiatan posyandu memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja kader serta efektivitas pelayanan kepada masyarakat.



Gambar 2. Perbedaan Kondisi Tempat Pelaksanaan Kegiatan Posyandu

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan observasi lapangan, pada gambar 2 dapat dilihat terdapat variasi yang mencolok antara lokasi pelaksanaan, mulai dari gedung serbaguna, gedung kecil yang berbagi ruang dengan kegiatan taman kanak-kanak, halaman rumah warga yang ditutupi tenda, hingga gang sempit yang minim akses dan pencaayaan.

Kegiatan posyandu yang dilaksanakan di gedung serbaguna menunjukkan tingkat kenyamanan kerja yang paling optimal. Ruangan yang luas, penerangan yang memadai, serta lingkungan yang tertata dengan baik mendukung kelancaran aktivitas kader dan kenyamanan peserta. Berbeda halnya dengan posyandu yang diselenggarakan di gedung kecil yang dibagi sekat dengan kegiatan taman kanak-kanak. Meskipun berada di dalam ruangan, keterbatasan ruang dan potensi gangguan dari aktivitas lain menurunkan kenyamanan kerja dan menghambat alur pelayanan. Sementara itu, posyandu yang bertempat di halaman rumah warga dengan perlindungan tenda bersifat semi permanen menunjukkan tingkat kenyamanan yang lebih rendah, terutama karena terpapar langsung terhadap perubahan cuaca dan keterbatasan mobilitas. Kondisi yang paling tidak ideal ditemukan pada pelaksanaan posyandu di gang sempit dengan pencaayaan minim. Lokasi ini tidak hanya menghambat mobilitas kader dan peserta, tetapi juga menurunkan kualitas pelayanan akibat suasana yang kurang kondusif. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kualitas tempat pelaksanaan kegiatan sangat utama dalam diperhatikan dengan tujuan meningkatkan kinerja kader dan mutu pelayanan posyandu kepada masyarakat.

c. Gambaran umum Kader Surabaya Hebat

Kader Surabaya Hebat atau yang disingkat menjadi KSH, merupakan suatu kelompok yang diciptakan dari Pemerintah Kota Surabaya sejak tahun 2021 dan di SK-kan langsung oleh Bapak Eri Cahyadi selaku Wali Kota Surabaya di tahun tersebut dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 14 Tahun 2022. Kelompok KSH terbangun dikarenakan terdapat kontribusi sosial yang aktif juga saling bergotong royong ketika menyelesaikan permasalahan sosial yang terdapat di lingkungan masyarakat sekitarnya. Kelompok KSH beranggotakan mayoritas para ibu yang terdapat di setiap Rukun Tetangga (RT) di Surabaya, mayoritas dari kelompoknya merupakan ibu rumah tangga. Mereka bertugas untuk membantu Pemerintah Kota Surabaya dalam memudahkan masyarakat di bidang kesehatan.

Ada beberapa kriteria untuk menjadi anggota Kader Surabaya Hebat yaitu aktif dalam kegiatan, bersedia membuka rekening Bank Jatim, bersedia melakukan tugas yang diberikan, memiliki surat keterangan sehat yang menyatakan sehat secara jasmani dan rohani, memiliki dan mampu mengoperasikan telepon seluler, bukan pegawai Aparatur Sipil Negara, tidak sedang terikat kontrak oleh pemerintah daerah, tidak terlibat masalah hukum dan bersedia mengikuti peningkatan kapasitas Kader Surabaya Hebat juga memiliki beberapa tugas pokok yaitu, melakukan pendataan warga melalui aplikasi resmi pemerintah, mendukung berjalanya kegiatan di Pos Binaan Terpadu, melakukan kegiatan Posyandu lansia dan balita, melaksanakan kegiatan Kelurahan Siaga bencana, berpartisipasi dalam kegiatan musyawarah warga, dan berperan aktif dalam menjaga PHBS di lingkungan sekitar.

Sejalan terhadap peraturan serta arahan dari Wali Kota Surabaya, seluruh anggota kader akan mendapatkan apresiasi tanpa terkecuali, dan apabila ada anggota kader dengan belum terdaftar pada surat keputusan (SK) yang dibentuk oleh Pemerintah Kota Surabaya, sehingga mereka wajib di SK-kan dengan cara mendaftar ke Kelurahan setempat sehingga tercatat pada SK di tahun selanjutnya (Ermitajani Judi et al., 2023).

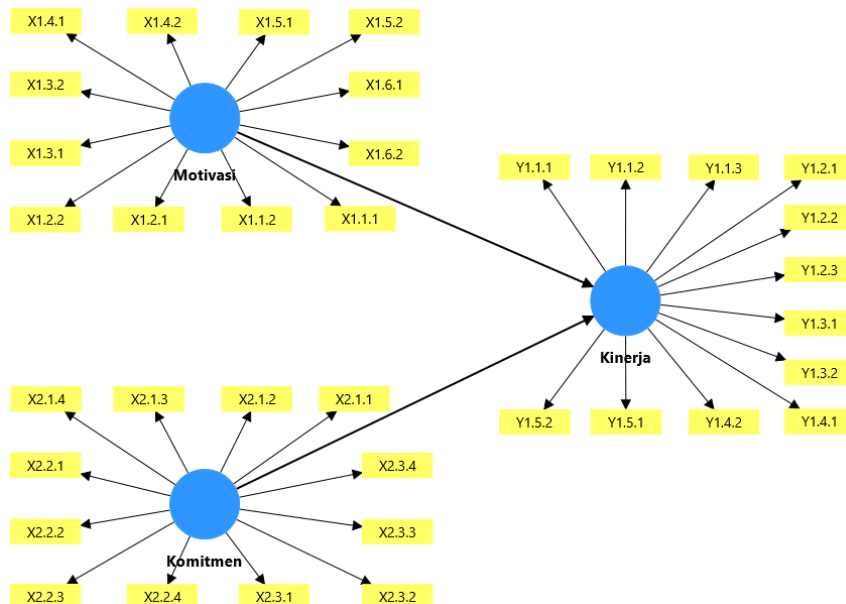
d. Tugas Kader Surabaya Hebat di kegiatan posyandu

Menurut Kemenkes (2012), didalam buku pegangan kader, kader memiliki beberapa tugas seperti di bawah ini :

- a) Sebelum hari buka posyandu; menginformasikan hari buka pelaksanaan posyandu pada masyarakat; mempersiapkan tempat pelaksanaan; melakukan pembagian tugas; mempersiapkan PMT dan buku – buku catatan.
- b) Pada hari buka posyandu; kader menyiapkan data pendaftaran para pengunjung; melakukan penimbangan dan mencatat hasil dari para pengunjung; melakukan pengecekan dan mencatat hasil tekanan darah bagi pengunjung dewasa, melakukan penyuluhan kesehatan sesuai dengan kondisi para pengunjung, dan memberikan PMT kepada masyarakat yang sudah berkunjung pada kegiatan posyandu.

Analisis *Partial Last Square (PLS)*

Pada penelitian ini, analisis pengaruh antara variabel dilakukan dengan memanfaatkan metode analisis *Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM – PLS)* melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Untuk tahapan awal yaitu menganalisis kevalidan dari tiap instrumen yang digunakan melalui 2 level tahapan. Tahapan tersebut adalah *First - Order Confirmatory Factor Analysis (First - Order CFA)* dan *Second - Order Confirmatory Factor Analysis (Second - Order CFA)*. *Second - Order CFA* dilakukan ketika ada instrumen penelitian yang tidak valid dalam analisis pertama sehingga instrumen yang tidak valid tersebut bisa dihapuskan dan dilakukan analisis ulang pada *Second-Order CFA*. Sebelum pengolahan data, yang harus dilakukan adalah pembuatan model analisis pada aplikasi SmartPLS. Model dapat dilihat pada gambar 4.3 yang memperlihatkan arah panah untuk menunjukkan arah hubungan konstruk pada data yang akan dianalisis.



Gambar 2 Model Analisis SEM – PLS

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

First - Order Confirmatory Factor Analysis (First - Order CFA)

Tingkat pertama analisis SEM – PLS dimulai dengan menilai model pengukuran. Selanjutnya, model struktural dievaluasi. Untuk melakukan evaluasi contoh model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk. Bagian ini akan membahas uji validitas konstruk dengan menggunakan parameter nilai *outer loading*. Kemudian, interaksi konstruk terhadap variabel laten yang bersangkutan juga akan dianalisis. Berikut merupakan hasil analisis *outer loading* pada tahap pertama dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 1 Outer Loading

Motivasi		Komitmen		Kinerja	
Kode Instrumen	Outer Loading	Kode Instrumen	Outer Loading	Kode Instrumen	Outer Loading
X1.1.1	0.825	X2.1.1	0.841	Y1.1.1	0.811
X1.1.2	0.825	X2.1.2	0.823	Y1.1.2	0.833
X1.2.1	0.844	X2.1.3	0.806	Y1.1.3	0.861
X1.2.2	0.808	X2.1.4	0.853	Y1.2.1	0.845

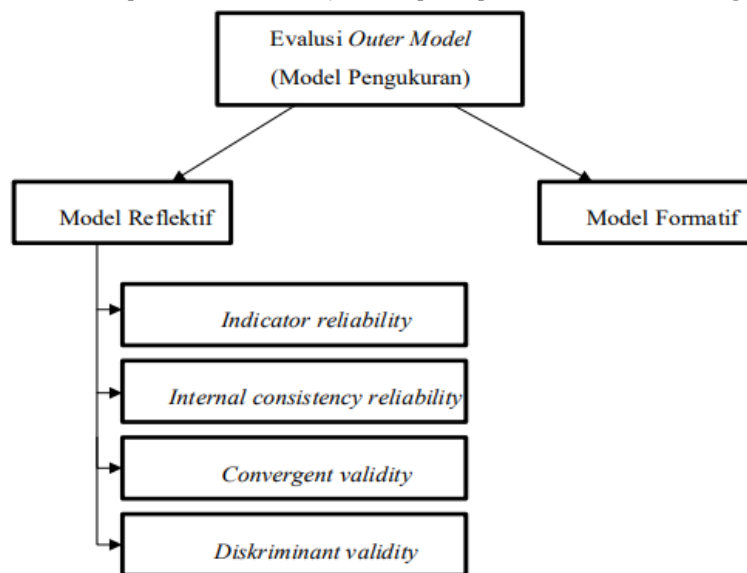
X1.3.1	0.820	X2.2.1	0.823	Y1.2.2	0.802
X1.3.2	0.867	X2.2.2	0.856	Y1.2.3	0.857
X1.4.1	0.797	X2.2.3	0.808	Y1.3.1	0.801
X1.4.2	0.805	X2.2.4	0.826	Y1.3.2	0.795
X1.5.1	0.826	X2.3.1	0.822	Y1.4.1	0.802
X1.5.2	0.802	X2.3.2	0.828	Y1.4.2	0.818
X1.6.1	0.800	X2.3.3	0.854	Y1.5.1	0.817
X1.6.2	0.809	X2.3.4	0.851	Y1.5.2	0.812

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Dari Tabel 1, Analisis *First - Order Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* yang memenuhi syarat (≥ 0.7), sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur dengan baik. Selain itu, tidak ditemukan indikator dengan nilai *outer loading* di bawah ambang batas yang memerlukan eliminasi atau modifikasi. Model pengukuran pada tahap ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas awal, sehingga tidak diperlukan melalui tahap kedua dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Evaluasi Model Struktural (*Outer Model Evaluation*)

Penelitian ini merupakan model reflektif sehingga pengujian *outer model* yang dilakukan meliputi: *indikator reliability*, *internal consistency reliability*, *convergent validity*, dan *diskriminant validity*. Kerangka evaluasi model pengukuran reflektif penelitian ini disajikan seperti pada Gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 3 Tahap Pemeriksaan Outer Model

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4 adalah pemetaan pada evaluasi model pengukuran reflektif, tujuan dari dilakukannya evaluasi model pengukuran adalah untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan adalah indikator yang dapat digunakan secara tepat (valid dan reliabel) untuk digunakan sebagai instrument pengukuran.

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Uji validitas konstruk bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel laten secara akurat. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah *Convergent Validity*, yang mengevaluasi sejauh mana indikator - indikator dalam suatu konstruk memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Pada tahap awal analisis dalam SmartPLS, evaluasi dilakukan melalui *outer model* untuk menilai keterkaitan antara setiap indikator dengan konstruk yang diukurnya. Validitas konvergen dalam SmartPLS ditentukan berdasarkan dua kriteria utama.

Fornell & Larcker, (1981), Pertama, *loading factor* pada setiap indikator harus memiliki nilai di atas 0.7, yang menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap konstruk yang diukur. Kedua, *Average Variance Extracted (AVE)* harus bernilai lebih dari 0.5, yang menandakan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Fornell & Larcker, 1981, dalam Wahyu et al., 2023).

Dengan memenuhi kedua kriteria tersebut, instrumen penelitian dapat dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik. Adapun hasil analisis pengujian validitas konstruk dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor terhadap Variabel	AVE Konstruk	Validitas Konvergen
Motivasi (X1)	X1.1.1	0.825	0,675	Valid
	X1.1.2	0.825		Valid
	X1.2.1	0.844		Valid
	X1.2.2	0.808		Valid
	X1.3.1	0.820		Valid
	X1.3.2	0.867		Valid
	X1.4.1	0.797		Valid
	X1.4.2	0.805		Valid
	X1.5.1	0.826		Valid
	X1.5.2	0.802		Valid
	X1.6.1	0.800		Valid
	X1.6.2	0.809		Valid
Komitmen (X2)	X2.1.1	0.841	0,693	Valid
	X2.1.2	0.823		Valid
	X2.1.3	0.806		Valid
	X2.1.4	0.853		Valid
	X2.2.1	0.823		Valid
	X2.2.2	0.856		Valid
	X2.2.3	0.808		Valid
	X2.2.4	0.826		Valid
	X2.3.1	0.822		Valid
	X2.3.2	0.828		Valid
	X2.3.3	0.854		Valid
	X2.3.4	0.851		Valid
Kinerja (Y1)	Y1.1.1	0.811	0,671	Valid
	Y1.1.2	0.833		Valid
	Y1.1.3	0.861		Valid
	Y1.2.1	0.845		Valid
	Y1.2.2	0.802		Valid
	Y1.2.3	0.857		Valid
	Y1.3.1	0.801		Valid
	Y1.3.2	0.795		Valid
	Y1.4.1	0.802		Valid
	Y1.4.2	0.818		Valid
	Y1.5.1	0.817		Valid
	Y1.5.2	0.812		Valid

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Dilihat dari Tabel 2 diperoleh hasil pengukuran outer loading keseluruhan indikator dikatakan valid dalam nilai outer loading test lebih dari 0,7 serta untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang berada di atas 0,5. Maka dari itu, mampu diperoleh kesimpulan mengenai seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Reliabilitas (*Composite Reability*)

Dalam pengujian instrumen reliabilitas dengan metode SEM – PLS ditentukan oleh dua pendekatan utama yang digunakan yaitu *Composite Reliability* dan koefisien *Cronbach's alpha*. Kedua metode ini bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari beberapa indikator yang dimanfaatkan untuk mengukur konstruk laten. Suatu konstruk mampu disebut mempunyai reliabilitas secara baik apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0.7 (Hair, J. F. et al., 2021). Hasil analisis reliabilitas konstruk dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Motivasi	0.956	0.958	0.961
Komitmen	0.960	0.961	0.964
Kinerja	0.955	0.956	0.961

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Dilihat dari Tabel 4 mampu diperoleh mengenai keseluruhan konstruk baik yang berupa variabel maupun konstruk dimensi telah memiliki nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability $>0,7$, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi inner model dimanfaatkan dalam menilai *goodness of fit* dan *path coefficient* dalam sebuah variabel konstruk untuk melihat signifikansi hubungan setiap variabel. Pengujian *goodness of fit* dilaksanakan melalui melihat nilai Q^2 , R^2 , serta f^2 akan tetapi untuk pengujian *path coefficient* dilaksanakan dalam mengetahui hubungan jalur pemodelan berdasarkan t-statistics dan P-value.

1) Coefficient Determination (R^2)

Nilai *Coefficient Determination* (R^2) dimanfaatkan dalam mengetahui seberapa jauh variabel endogen dipengaruhi dari variabel endogen yang lain. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai R^2 sejumlah 0,75; 0,50; dan 0,25 berarti substansial (kuat), sedang, dan lemah (Hair, J. F. et al., 2021). Nilai R^2 pada setiap variabel endogen dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Nilai R^2

Variabel	R^2	R^2 Adjusted	Kriteria
Kinerja	0.714	0.708	Sedang

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada variabel Kinerja, didapatkan untuk nilai R^2 sejumlah 0.714 dan R^2 Adjusted sejumlah 0.708. Nilai ini membuktikan mengenai variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan 71,4% variabilitas dari variabel Kinerja, sementara sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. nilai R^2 di atas 0,50 menunjukkan pengaruh yang sedang, yang sesuai dengan hasil pada tabel yang menunjukkan bahwa Kinerja memiliki tingkat pengaruh yang sedang.

2) Uji Effect Size (f^2)

Uji *Effect Size* (f^2) dimanfaatkan dalam menilai besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai f^2 serupa terhadap $\geq 0,02$; $\geq 0,15$; serta $\geq 0,35$ membuktikan mengenai nilai prediktor variabel laten terdapat pengaruh lemah, sedang, serta kuat juga nilai kurnag dari 0,02 dinyatakan tidak terdapat efek (Kuncaravita, 2021). Hasil uji *Effect Size* (f^2) untuk penelitian ini ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Nilai f^2

Variabel Eksogen	f^2	Kriteria
Motivasi	0.220	Sedang
Komitmen	0.496	Kuat

Sumber : Data olahan penelitian (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Effect Size* (f^2) yang ditunjukkan dalam tabel, variabel Motivasi memiliki nilai f^2 sebesar 0.220 menunjukkan bahwa f^2 Motivasi terhadap Kinerja pada kategori sedang, sedangkan variabel Komitmen memiliki nilai f^2 sebesar 0.496 menunjukkan f^2 Komitmen terhadap Kinerja pada kategori kuat. Hal ini berarti di antara Motivasi dan Komitmen, di antara kedua variabel independen tersebut dilihat dari nilai *effect sizenya* faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja adalah Komitmen.

3) Uji Predictive Relevance (Q^2)

Uji *Predictive Relevance* (Q^2) dimanfaatkan dalam mengukur kemampuan model dalam melakukan prediksi terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan metode *blindfolding*, yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah model memiliki daya prediksi yang baik di luar data sampel yang dimanfaatkan. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka model mempunyai relevansi prediktif, yang menunjukkan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan variabel endogen secara akurat. Sebaliknya, apabila untuk $Q^2 \leq 0$, sehingga model tidak

mempunyai kemampuan prediktif secara memadai (Sarstedt, 2017). Oleh karena itu, pengujian Q^2 menjadi penting untuk memastikan bahwa model tidak hanya menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga dapat digunakan sebagai alat prediksi yang valid dalam penelitian. Hasil uji *Predictive Relevance* (Q^2) dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7 Nilai Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-\text{SSE}/\text{SSO})$
X1	1.080.000	1.080.000	
X1.1.1	90.000	36.237	0.597
X1.1.2	90.000	35.566	0.605
X1.2.1	90.000	32.526	0.639
X1.2.2	90.000	35.236	0.608
X1.3.1	90.000	35.778	0.602
X1.3.2	90.000	28.687	0.681
X1.4.1	90.000	38.516	0.572
X1.4.2	90.000	40.481	0.550
X1.5.1	90.000	36.779	0.591
X1.5.2	90.000	39.081	0.566
X1.6.1	90.000	37.841	0.580
X1.6.2	90.000	37.891	0.579
X2	1.080.000	1.080.000	
X2.1.1	90.000	30.857	0.657
X2.1.2	90.000	34.717	0.614
X2.1.3	90.000	36.760	0.592
X2.1.4	90.000	31.073	0.655
X2.2.1	90.000	37.598	0.582
X2.2.2	90.000	29.612	0.671
X2.2.3	90.000	37.010	0.589
X2.2.4	90.000	35.600	0.604
X2.3.1	90.000	35.343	0.607
X2.3.2	90.000	34.618	0.615
X2.3.3	90.000	29.733	0.670
X2.3.4	90.000	31.281	0.652
Y1	1.080.000	585.883	0.458
Y1.1.1	90.000	38.438	0.573
Y1.1.2	90.000	32.587	0.638
Y1.1.3	90.000	26.671	0.704
Y1.2.1	90.000	29.830	0.669
Y1.2.2	90.000	38.910	0.568
Y1.2.3	90.000	31.075	0.655
Y1.3.1	90.000	39.054	0.566
Y1.3.2	90.000	38.562	0.572
Y1.4.1	90.000	38.135	0.576
Y1.4.2	90.000	37.468	0.584
Y1.5.1	90.000	34.159	0.620
Y1.5.2	90.000	37.556	0.583

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Predictive Relevance* (Q^2) yang ditampilkan dalam Tabel 8 mampu memperoleh kesimpulan mengenai model memiliki kemampuan prediktif yang baik, dengan sebagian besar variabel memiliki nilai $Q^2 > 0$, yang menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variabel dependen dengan akurat. Variabel endogen Kinerja (Y1) memiliki Q^2 sebesar 0,458, yang mengindikasikan bahwa model yang menunjukkan hubungan motivasi dan komitmen terhadap kinerja memiliki *predictive relevance* yang cukup kuat dikarenakan memperoleh nilai lebih tinggi daripada nol.

a. Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Tahapan evaluasi model struktural berikutnya merupakan mengukur signifikansi serta kekuatan *path coefficient* (jalur struktural) yang dihipotesiskan antar konstruk. *Path coefficients* mendeskripsikan besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain pada model penelitian. Nilai *path coefficients* dalam rentang diantara -1 sampai dengan +1, yang mana semakin mendekati nilai +1 sehingga untuk hubungan antar konstruk semakin kuat, sebaliknya apabila semakin dekat dengan nilai - 1 sehingga hal tersebut membuktikan mengenai hubungan tersebut bersifat negatif.

Untuk menguji signifikansi *path coefficient*, penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* dalam SmartPLS, yang menghitung nilai *t-statistic* dan *p-value* berdasarkan *standart error*. Dalam penelitian ini melaksanakan pengujian two-tailed dikarenakan untuk penelitian ini arah hipotesisnya belum diketahui apakah positif atau negatif.

Berdasarkan pendekatan ini, hipotesis dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dengan *p-value* $< 0,05$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (Hair, J. F. et al., 2021). Jika kriteria ini terpenuhi, maka mampu diperoleh kesimpulan mengenai variabel memiliki pengaruh yang signifikan dalam model penelitian. Hasil lebih lanjut terkait pengujian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Signifikan Menggunakan *Bootstrapping*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Motivasi -> Kinerja	0.363	0.366	0.114	3.193	0.001
Komitmen -> Kinerja	0.545	0.547	0.106	5.161	0.000

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Dari hasil uji signifikansi variabel menggunakan *bootstrapping* sesuai yang ditunjukkan dalam Tabel 9 didapatkan hasil mengenai:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dibuktikan dalam nilai *p-value* sejumlah 0,001, *T-statistic* sejumlah 3.193 serta koefisien jalur sejumlah 0,363.
- 2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dibuktikan dalam nilai *p-value* sejumlah 0,000, *T-statistic* sejumlah 5.161 serta koefisien jalur sejumlah 0,545.

b. Model Akhir Penelitian

Pada beberapa pengujian yang sudah dilaksanakan untuk penelitian ini akhirnya diperoleh dua persamaan model seperti di bawah ini:

$$Y = 0,363 X_1 + 0,545 X_2$$

Dengan:

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Komitmen

Model akhir dari penelitian ini mampu diperoleh mengenai variabel Motivasi mempengaruhi penerapan Kinerja secara positif dan signifikan, begitu pula dengan variabel Komitmen mempengaruhi variabel Kinerja secara positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi dan Komitmen, maka semakin baik Kinerja yang dilakukan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Temuan dari analisis SEM – PLS digunakan untuk menghasilkan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Gambaran umum dari hasil pengujian hipotesis berdasarkan temuan analisis SEM – PLS disajikan di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H0: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	<i>Path Coeff</i> = 0,363 <i>T-stat</i> = 3,193 <i>P-value</i> = 0,001	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
H0:	<i>Path Coeff</i> = 0,545 <i>T-stat</i> = 5,161 <i>P-value</i> = 0,000	Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja

Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja H2: Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja		
H0: Motivasi dan Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja H3: Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja	$R^2 = 0,714$	Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Sumber : Data olahan peneliti (2025)

Penjelasan dari ringkasan pengujian hipotesis tersebut yaitu seperti di bawah ini:

1. Hipotesis 1
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *p-value* sebesar 0,001, *T-statistic* sebesar 3,193 dan koefisien jalur sebesar 0,363. Hal tersebut mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2
Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dalam nilai *p-value* sejumlah 0,000, *T-statistic* sejumlah 5,161 dan koefisien jalur sebesar 0,545. Hal tersebut memperkuat hipotesis 2 untuk penelitian ini, dengan demikian hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3
Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,714. Hal tersebut mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap Kinerja (Y_1). Dalam penelitian ini variabel Motivasi (X_1) akan diukur berdasarkan teori Afandi (2018), yang mencakup Balas jasa, Kondisi kerja, Pengakuan dari atasan, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, serta Pekerjaan itu sendiri. Kemudian untuk variabel Komitmen (X_2) menggunakan komponen-komponen berdasarkan teori Busro (2018) yang terdiri dari Komitmen afektif, Komitmen kontinu, dan Komitmen normatif. Adapun variabel Kinerja (Y_1) mencakup indikator yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2019) yang meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, serta Inisiatif.

Hipotesis yang diajukan untuk penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat pada kegiatan Posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya” berjumlah dua hipotesis, dimana dengan melaksanakan uji beberapa tahap dalam membuktikan hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya, dengan mendapatkan dari sumber penelitian terdahulu, akan disimpulkan dan dijadikan referensi guna menentukan langkah yang bisa dilakukan dalam upaya peningkatan Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Kader Surabaya Hebat. Subbab di bawah ini memberikan penjelasan lebih lanjut tentang temuan yang dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi *path coefficient* antara konstruk Motivasi dan Kinerja, diperoleh nilai *t-statistic* sejumlah 3,193 serta untuk *p-value* sejumlah 0,001. Dengan kriteria pengujian menggunakan nilai $\alpha = 5\%$, di mana *path coefficient* dikatakan signifikan apabila untuk *t-statistic* $\geq 1,96$ dengan *p-value* $\leq 0,05$, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut maka mampu diperoleh kesimpulan mengenai Hipotesis 1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini selaras terhadap temuan Nguyen et al., (2020), yang secara empiris membuktikan mengenai motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya faktor-faktor seperti pengakuan dari atasan dan penghargaan sebagai balas jasa atas kinerja baik. Temuan ini diperkuat oleh studi literatur oleh Caissar et al., (2022), yang mengungkapkan

bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan performa secara menyeluruh dalam perusahaan. Mereka menyoroti bahwa kondisi kerja yang aman dan rasa memotivasi pekerja lain untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat mendorong motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) di sektor pelayanan publik juga menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Mereka mencatat bahwa fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pekerja dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, mampu diperoleh kesimpulan mengenai motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja Kader Surabaya Hebat. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi di kalangan Kader Surabaya Hebat perlu menjadi prioritas untuk mencapai kinerja yang baik.

Variabel Motivasi diukur dengan memanfaatkan 6 (Enam) indikator, diantaranya Balas jasa ($X_{1.1}$), Kondisi kerja ($X_{1.2}$), Fasilitas kerja ($X_{1.3}$), Prestasi kerja ($X_{1.4}$), Pengakuan dari atasan ($X_{1.5}$), serta Pekerjaan itu sendiri ($X_{1.6}$). Berdasarkan Tabel 4.4 bahwasannya indikator $X_{1.3.1}$ dengan nilai 3,689 adalah indikator dalam rata-rata nilai paling tinggi dan $X_{1.1.2}$ serta $X_{1.6.1}$ dengan nilai rata-rata terendah. Dalam variabel Motivasi, indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah $X_{1.3.2}$ dengan nilai 0.867, menunjukkan bahwa indikator ini sangat kuat dalam merepresentasikan konstruk Motivasi. Sementara itu, indikator dengan nilai outer loading terendah adalah $X_{1.4.1}$ dengan nilai 0.797. Meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, masih terdapat lebih dari ambang batas 0,7 dengan membuktikan validitas konvergen yang memadai.

Hasil penelitian dengan membuktikan mengenai motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader posyandu secara langsung berhubungan terhadap fungsi-fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2019). Salah satu fungsi yang relevan adalah fungsi kompensasi, yaitu pemberian balas jasa yang adil dan layak atas prestasi kerja. Dalam penelitian ini, motivasi diukur melalui indikator seperti balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja, yang menunjukkan bahwa ketika kader merasa dihargai secara finansial maupun non-finansial, maka mereka terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hal ini mencerminkan bahwa sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja kader. Selain itu, fungsi pengembangan juga berperan penting, mengingat motivasi kader turut dipengaruhi oleh ketersediaan pelatihan dan kesempatan belajar yang meningkatkan keterampilan mereka. Pendidikan serta pelatihan dengan selaras terhadap kebutuhan kerja tidak sekedar meningkatkan kompetensi, namun juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, dengan berakhir terhadap peningkatan kinerja. Fungsi pengintegrasian dalam manajemen sumber daya manusia juga tampak dalam hasil penelitian ini, di mana motivasi kader tidak hanya mencerminkan kepentingan pribadi, tetapi juga kesadaran untuk berkontribusi terhadap tujuan posyandu. Ketika kader merasa kebutuhan mereka diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, maka akan tercipta kerja sama yang harmonis antara individu dan organisasi, yang hingga akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Dengan demikian, pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja kader memperkuat pentingnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara terpadu, khususnya kompensasi, pengembangan, dan pengintegrasian, agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal kader Surabaya Hebat.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi *path coefficient* antara konstruk Komitmen dan Kinerja, didapatkan nilai *t-statistics* sejumlah 5,161 dengan *p-value* sejumlah 0,000. Dengan menggunakan kriteria nilai α (α) = 5%, *path coefficient* dikatakan signifikan apabila untuk *t-statistic* $\geq 1,96$ dengan *p-value* $\leq 0,05$. Oleh karena itu, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yuliana & Astuty (2023), yang dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi baik afektif, berkelanjutan, maupun normatif terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian dari Hasrun Afandi UmpuSinga (2022) di sektor pelayanan kesehatan juga memberikan dukungan empiris, dengan kesimpulan mengenai komitmen afektif, kontinu, dan normatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menambah konsistensi mengenai pentingnya komitmen dalam meningkatkan kinerja.

Variabel Komitmen diukur dengan menerapkan 3 (tiga) indikator yang tersusun atas Komitmen afektif ($X_{2.1}$), Komitmen kontinu ($X_{2.2}$), dan Komitmen normatif ($X_{2.3}$). Berdasarkan Tabel 4.5 bahwasannya indikator $X_{2.2.1}$ dengan nilai 3,833 sebagai indikator dalam rata-rata nilai tertinggi dan $X_{2.2.3}$ serta $X_{2.3.3}$ dengan nilai rata-rata terendah merupakan 3,600. Dalam variabel Komitmen, indikator $X_{2.2.2}$ mempunyai nilai outer loading tertinggi sejumlah 0.856, menunjukkan bahwa indikator ini sangat baik dalam menggambarkan konstruk Komitmen. Di sisi lain, indikator $X_{2.1.3}$ memiliki nilai outer loading terendah dengan 0.806, namun masih memenuhi standar validitas yang diterima, yaitu lebih dari 0,7.

Hasil penelitian yang membuktikan mengenai komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader posyandu sejalan dengan fungsi-fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019). Salah satu fungsi yang paling relevan adalah pemeliharaan, yaitu upaya organisasi untuk menjaga loyalitas, kondisi mental, dan motivasi kerja karyawan atau kader agar tetap bekerja secara optimal. Komitmen yang tinggi mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjaga hubungan kerja secara harmonis juga menciptakan iklim kerja secara mendukung, sehingga kader merasa memiliki tanggung jawab moral dan emosional terhadap tugasnya. Selain itu, temuan ini juga berkaitan erat dengan fungsi pengintegrasian, yaitu proses menyelaraskan kepentingan organisasi dan individu. Ketika kader merasa kebutuhan dan aspirasi mereka diakomodasi oleh organisasi, maka timbul rasa memiliki dan keterikatan terhadap tugas, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Komitmen kader juga dapat terbentuk dari proses pengadaan dan pengembangan yang baik. Penempatan kader yang sesuai serta pemberian pelatihan dan pembinaan yang tepat akan meningkatkan pemahaman kader terhadap peran mereka, sehingga memperkuat rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap posyandu. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa komitmen kader bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM dalam menciptakan lingkungan kerja secara mendukung, menghargai kontribusi kader, juga menunjukkan ruang bagi pengembangan diri. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM pada program Surabaya Hebat harus terus memperkuat komitmen kader untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian nilai koefisien determinasi (R^2) antara konstruk Motivasi, Komitmen, dan Kinerja, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,714 yang berarti bahwa 71,4% variabilitas kinerja kader dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan komitmen, akan tetapi sisanya sejumlah 28,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Lebih lanjut, hasil pengujian signifikansi *path coefficient* motivasi dan komitmen terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dengan *p-value* $\leq 0,05$, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil tersebut maka mampu diperoleh kesimpulan mengenai Hipotesis 3 diterima dan H0 ditolak.

Hasil penelitian ini selaras terhadap hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan dari Yulanda et al., (2017) yang menemukan mengenai motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi bersama mencapai 70,5% terhadap variabel kinerja. Penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi dan komitmen menunjukkan pengaruh dominan terhadap pencapaian kerja yang optimal. Selain itu, penelitian oleh Mohamad et al., (2023) di lingkungan pemerintahan membuktikan mengenai secara simultan motivasi bersama komitmen, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai determinasi sebesar 64%. Selanjutnya, penelitian yang dikaji oleh Haikal & Pamungkas (2024) juga mempertegas bahwa baik motivasi maupun komitmen organisasi secara signifikan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, mampu diperoleh kesimpulan mengenai motivasi dan komitmen kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja Kader Surabaya Hebat. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja kader secara berkelanjutan, sehingga strategi pembinaan perlu diarahkan pada peningkatan kedua aspek tersebut secara bersamaan, bukan secara parsial.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sejalan dengan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019), khususnya pada fungsi pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan. Fungsi pengembangan dalam MSDM, yang mencakup peningkatan keterampilan teknis, moral, dan konseptual melalui pelatihan, sangat berkaitan dengan motivasi kerja kader. Ketika kader mendapatkan pelatihan yang relevan dan sesuai kebutuhan, mereka tidak hanya merasa dihargai tetapi juga lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, sehingga motivasi dan kinerja meningkat. Fungsi kompensasi mendukung peran motivasi dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi yang adil dan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (seperti penghargaan dan pengakuan), menjadi dorongan eksternal yang memengaruhi semangat kerja kader. Ketika kompensasi sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan kader, maka motivasi dan loyalitas pun meningkat. Fungsi pengintegrasian berperan dalam menyatukan kepentingan organisasi dan kader. Ketika organisasi mampu menciptakan iklim kerja yang selaras dengan kebutuhan individu, kader akan merasa memiliki dan terlibat secara emosional, yang memperkuat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab. Fungsi pemeliharaan juga mendukung peran komitmen dalam memengaruhi kinerja. Pemeliharaan yang baik, seperti perhatian terhadap kesejahteraan kader dan dukungan psikologis, akan menumbuhkan loyalitas dan keterikatan

jangka panjang, sehingga kader cenderung memberikan kontribusi kerja yang optimal secara konsisten. Dengan demikian, pengaruh simultan motivasi dan komitmen terhadap kinerja kader sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian ini membuktikan bahwa pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM secara terpadu memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia, termasuk dalam konteks pelayanan sosial masyarakat seperti program Kader Surabaya Hebat.

Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian didapatkan beberapa temuan terkait pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat pada kegiatan Posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya. Dapat diketahui bahwasannya kedua variabel tersebut sama-sama saling mempengaruhi kinerja Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Tembok Dukuh Kota Surabaya. Selanjutnya dari hasil temuan tersebut dapat dirumuskan beberapa implikasi manajerial serta prioritas evaluasi terkait penerapan kinerja Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Tembok Dukuh Kota Surabaya sebagai masukan bagi Kader Surabaya Hebat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS 4 dan temuan yang didapatkan untuk penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja Kader Surabaya Hebat pada kegiatan posyandu di wilayah kerja Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya, mengenai variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta variabel motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara rinci dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sejumlah 0,220 maupun 22%. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien jalur untuk integritas adalah 0,363 dengan nilai *p-value* 0,001, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik kinerja yang dilakukan. Nilai *t*-statistik untuk hubungan antara motivasi dan kinerja adalah 3,193, yang lebih besar dari nilai *t*-tabel (1,96), yang menunjukkan hubungan yang signifikan. Semua indikator yang mengukur motivasi, seperti balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai rata-rata diantara 3,589 hingga 3,689, yang masuk dalam kategori "Baik". Standar deviasi untuk indikator-indikator tersebut berkisar antara 1,090 hingga 1,290, yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap masing-masing indikator cukup bervariasi, sehingga menandakan penilaian yang relatif konsisten di sebagian besar dimensi. Hal ini membuktikan mengenai motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,496 atau 49,6%. Berdasarkan hasil penelitian, koefisien jalur untuk integritas adalah 0,545 dengan nilai *p-value* 0,000, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen, semakin baik kinerja yang dilakukan. Nilai *t*-statistik untuk hubungan antara komitmen dan kinerja adalah 5,161, yang lebih besar dari nilai *t*-tabel (1,96), dengan membuktikan hubungan yang signifikan. Semua indikator yang mengukur komitmen, seperti komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif, memperoleh nilai rata-rata diantara 3,600 hingga 3,833, yang masuk dalam kategori "Baik". Standar deviasi untuk indikator-indikator tersebut berkisar antara 1,090 hingga 1,263, yang menunjukkan bahwa penilaian terhadap masing-masing indikator cukup bervariasi, sehingga menandakan penilaian yang relatif konsisten di sebagian besar dimensi. Hal ini mengindikasikan mengenai komitmen sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Kader Surabaya Hebat terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,714 atau 71,4%. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,714 dengan makna mengenai 71,4% variabilitas kinerja kader dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dijelaskan dari variabel lain di luar model penelitian ini. Lebih lanjut, hasil pengujian signifikansi *path coefficient* motivasi dan komitmen terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* $\geq 1,96$ dan *p-value* $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan mengenai motivasi dan komitmen secara simultan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja.

SARAN

Merujuk pada hasil penelitian yang telah terlaksana, terdapat beberapa saran dan rekomendasi yang bisa diberikan kepada Pemerintah Kota Surabaya dan Kader Surabaya Hebat. Beberapa saran dan rekomendasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan Kondisi Kerja dan Kesesuaian Pekerjaan untuk Meningkatkan Motivasi Kader

Secara teknis, perbaikan dapat dilakukan melalui penataan ruang kerja kader agar meningkatkan kenyamanan fisik dan mental kader saat menjalankan tugas, serta memperkuat efisiensi alur kerja. Ruang kerja sebaiknya memiliki pencahayaan alami yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan tata letak yang ergonomis untuk mengurangi kelelahan fisik. Selain itu, penempatan peralatan dan perlengkapan kerja harus diatur sedemikian rupa agar mudah dijangkau dan tidak mengganggu pergerakan kader selama beraktivitas. Bila ruang kerja berada di lingkungan terbatas seperti gedung kecil yang diberi sekat, depan rumah warga yang diberi tenda dan gang sempit, pemerintah dapat mempertimbangkan penyediaan ruang serbaguna atau balai RW yang memadai untuk pelaksanaan kegiatan posyandu. Ruang penyimpanan arsip dan logistik juga sebaiknya disediakan secara terorganisir agar kader tidak kesulitan mengakses dokumen atau perlengkapan yang dibutuhkan. Selain itu, organisasi juga perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala guna menghindari ketimpangan distribusi tugas, serta memastikan penempatan kader berdasarkan kompetensi dan minat pribadi agar tercipta keselarasan antara tugas dan kemampuan individu. Penugasan yang tepat tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap rasa memiliki, kebermaknaan pekerjaan, dan kepuasan kerja kader secara menyeluruh.

2. Stabilitas dan Internalisasi Nilai Organisasi untuk Penguatan Komitmen Kader

Hal – hal yang dapat dipertimbangkan yaitu memprioritaskan penyediaan insentif yang layak dan rutin sesuai dengan beban kerja dan capaian kinerja, insentif non-finansial berupa penghargaan simbolik, piagam prestasi, atau pengakuan publik juga penting. serta peluang pengembangan diri yang terstruktur dan berkelanjutan. Perlu menyediakan jalur pengembangan kapasitas yang jelas melalui program pelatihan berbasis kompetensi, yang relevan dengan isu di lapangan, serta peluang untuk mengikuti sertifikasi kader atau pelatihan berjenjang. Kegiatan ini harus dirancang tidak sekadar sebagai formalitas, tetapi benar-benar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader dalam menjalankan tugas. Untuk membangun komitmen normatif yang lebih kuat, perlu dilakukan internalisasi visi dan misi organisasi secara konsisten dalam bentuk diskusi terbuka, forum kader, atau kegiatan refleksi rutin yang melibatkan kader sebagai subjek aktif. Melalui forum-forum ini, kader dapat memahami arah kebijakan, menyampaikan aspirasi, serta memperkuat rasa memiliki terhadap program. Dengan penguatan dari sisi insentif, kapasitas personal, dan pemahaman nilai organisasi, diharapkan kader memiliki komitmen yang tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga tumbuh dari kesadaran dan kepedulian terhadap tujuan bersama.

3. Peningkatan Kualitas Kerja untuk Mendorong Kinerja Kader lebih Optimal

Untuk mendorong peningkatan kinerja kader secara menyeluruh, organisasi disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan teknis secara berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan serta perkembangan kebijakan pelayanan masyarakat. Pelatihan ini dapat mencakup materi seperti manajemen posyandu, komunikasi interpersonal, pencatatan dan pelaporan digital, serta penanganan dasar masalah kesehatan dan sosial di tingkat kelurahan. Kegiatan pelatihan sebaiknya dilaksanakan secara terjadwal minimal satu kali dalam triwulan dan melibatkan narasumber yang kompeten, baik dari dinas terkait maupun praktisi lapangan. Dalam mendukung pencapaian kinerja, organisasi juga perlu membangun budaya evaluasi kerja yang konstruktif, salah satunya melalui pemberian umpan balik rutin secara individu maupun kelompok. Dengan pendekatan pelatihan dan sistem evaluasi yang terbuka, diharapkan kualitas kinerja kader dapat meningkat secara signifikan dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan program Surabaya Hebat.

REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi, Vol 2, Edisi 1, Tahun 2022 e-ISSN : 2774-9967, Universitas Diponegoro Semarang. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Anggraini, T., & Eprilianto, D. F. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid-19. *Publika*, 753–764. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n3.p753-764>
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Busro, M. (2018). *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Dinkes Jawa Timur. (2023). Profil Kesehatan Provinsi Jawa Timur Tahun 2023.
- Ermitajani Judi, T., Dwi Jusnita, T., Harianto, E., & Diah Utari Dewi, N. (2023). Program Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat Mandiri Melalui Kader Surabaya Hebat. *Jurnal Pengabdian Nasional*, 03(05), 52–62. <https://aksiologi.org/index.php/abdimassa/article/view/1327>
- Fauzi, A., & Hidayat Nugroho A., R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Febriani, A. L., & Prabawati, I. (2021). Analisis Penerapan E-Performance Di Kota Surabaya. *Publika*, 9(2), 13–24.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI MENGGUNAKAN PROGRAM SMARTPLS 3.0 UNTUK PENELITIAN EMPIRIS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 4(1), 35–46.
- Haikal, M. F., & Pamungkas, N. D. (2024). Peningkatan Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 39–49. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3044>
- Hair, J. F., J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equations Modeling (Pls-Sem)*. In *Journal Of Tourism Research* (Vol. 6, Issue 2). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasrun Afandi UmpuSinga. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(1), 120–126.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)*. J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Irawan, M. F. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kota Agung Mebel Lampung.
- Irmawati, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 5(1), 188–197.
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1875. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kemenkes, R. (2012). *Buku Pegangan Kader Posyandu*. <https://doi.org/10.1159/000317898>
- Kornelia Ringgi Kuwa, M., Nona Eda, L., Wela, Y., Lito, P., S Manue, K. S., Pela, Y., S Ruing Wa, F. A., Keperawatan St Elisabeth Lela, A., Sikka, K., Hystory, A., kunci, K., Posyandu, K., & Balita, B. (2022). Kegiatan Pelayanan Posyandu pada bayi dan balita di Desa Kolisia, Kecamatan Magepanda-Kabupaten Sikka. *J-HICS Journal of Health Innovation and Community Service*, 1(2), 11–15. <https://jurnal.stikesbanyuwangi.ac.id/index.php/JHIC/index>
- Kuncaravita, S. A. (2021). Pengaruh Penerapan Electronic Procurement Dan Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pengadaan Barang/ Jasa Di Kabupaten Temanggung.
- Megatsari, H., Laksono, A. D., Ridlo, I. A., Yoto, M., & Azizah, A. N. (2017). Perspektif Masyarakat Tentang Akses Pelayanan Kesehatan. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 16(1), 73–82.
- Miftahul, M., & Meirinawati, M. (2022). Kualitas Pelayanan Publik Untuk Meningkatkan Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kelurahan Bulak Banteng Kota Surabaya. *Publika*, 515–526. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n2.p515-526>
- Mohamad, R., Podungge, R., & ... (2023). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 6(3). <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/22947%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/22947/7590>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Nukhbatillah, I. A., Hasanah, U., Suhertin, T., Milah, A. R., & Setia Mukti, A. T. (2023). Analisis Kesesuaian Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah Berdasarkan Standar Perpustakaan (Studi Kasus MIS Bojongmalang Pangandaran). *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 142–148. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.18347>

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Putri, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Sumber Sari, Kabupaten Jember.
- Putri Pratiwi, K. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kunjungan Posyandu Balita Di Desa Sukamanis Wilayah Kerja Puskesmas Kadudampit Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(2), 47–57. <https://doi.org/10.62094/jhs.v12i2.108>
- Robbins, P. S., & A. T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sarstedt. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling With R*.
- Savira, W. D., & Subadi, W. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Dilihat Dari Aspek Tangible (Berwujud) Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Hikun Kecamatan *Japb*, 6(2), 749–762. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/852%0Ahttps://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/852/655>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyu, M., Baining, M. E., & Yakop, S. (2023). Manajemen Merek Strategis pada Perguruan Tinggi: Studi Empirik Bauran Pemasaran di Universitas Terbuka. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1445. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1476>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Keem)*. Raja Grafindo Persada.
- Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 76–84. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/69>
- Yuliana, Y., & Astuty, I. (2023). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)*, 4(2), 8–16. <https://doi.org/10.54066/jiesa.v2i1.312>