

SKRIPSI
PENGARUH FAKTOR PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN
MASA KERJA TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU
DALAM UPAYA PENCEGAHAN *STUNTING*
DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS
KATUMBANGAN



ASLAMIA

B0521313

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS
SULAWESI BARAT
MAJENE
2025/2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi/ Karya Ilmiah Akhir ini adalah hasil saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Aslamia

Nim : B0521313

Tanggal : 24 November 2025

Tanda Tangan:



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH FAKTOR PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU DALAM UPAYA PENCEGAHAN STUNTING DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS KATUMBANGAN

Disusun dan diajukan oleh:


**ASLAMIA
B0521313**

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan pada Program Studi S1 Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Ditetapkan di Majene Tanggal.....

Dewan Penguji

Masniati, SE., M.Kes ()

Andi Mifta Farid Panggelang, SKM., M.K.M ()

Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes ()

Dewan Pembimbing

Heriyati, SKM., M.Kes ()

Sherly Rudianti Batter, SKM., M.Kes ()

Mengetahui

Ketua Jurusan Kesehatan Masyarakat

**Koordinator Program Studi
SI Administrasi Kesehatan**

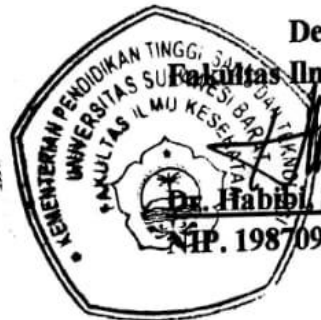


Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIP. 19890412 2025211 057

Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIP. 19890412 2025211 057

Dekan

Fakultas Ilmu Kesehatan



Dr. Habibi, SKM., M.Kes

NIP. 19870910 201503 1 005

ABSTRACT

The Influence of Knowledge, Motivation, and Length of Service on the Performance of Community Health Post (Poyandu) Cadres in Stunting Prevention Efforts in the Katumbangan Community Health Center Work Area

ASLAMIA

Introduction: *Posyandu cadres are volunteers recruited from, by, and for the community who play an essential role in basic health services, particularly in stunting prevention. In the working area of the Katumbangan Health Center, stunting prevalence remains high. One of the preventive efforts is through improving the performance of Posyandu cadres. This study aims to determine the influence of knowledge, motivation, and years of service on the performance of Posyandu cadres in stunting prevention.*

Methods: *This research is a quantitative study using a cross-sectional approach. The sampling technique applied was random sampling across 26 Posyandu according to specific criteria. Data analysis included univariate and bivariate tests, as well as multivariate analysis using the Chi-Square test and simple linear regression.*

Results: *The results of data analysis in this study obtained significant results between the influence of cadre performance on knowledge (p value = 0.002), motivation (p value = 0.000), and length of service did not have a significant effect (p value = 0.088).*

Conclusion: *The study concludes that knowledge and motivation significantly influence the performance of Posyandu cadres, whereas years of service do not. This indicates that motivation is the most dominant factor affecting cadre performance compared to knowledge and years of service.*

Suggestion: *It is recommended that the Katumbangan Health Center continue implementing continuous cadre training programs focusing on improving knowledge and motivation. Future researchers are encouraged to examine other variables that may influence Posyandu cadre performance..*

Keywords: *Knowledge, Motivation, Length of Service, Cadre Performance, Stunting*

ABSTRAK

Pengaruh Faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kader Poyandu dalam Upaya Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Katumbangan

ASLAMIA

Pendahuluan: Kader Posyandu merupakan tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh, dan untuk masyarakat yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan dasar, khususnya dalam pencegahan *stunting*, diwilayah kerja Puskesmas Katumbangan, prevalensi *stunting* masih tinggi. Salah satu upaya pencegahannya adalah melalui peningkatan kinerja kader Posyandu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor pengetahuan, motivasi, dan masa kerja terhadap kinerja kader Posyandu dalam pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* pada 26 Posyandu menurut kriteria tertentu. Pengelola data dilakukan dengan analisis univariat dan bivariat serta analisis multivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* dan regresi linear sederhana.

Hasil: Hasil analisis data pada penelitian ini mendapatkan hasil yang signifikan antara pengaruh kinerja kader dengan pengetahuan (p value = 0,002), motivasi (p value = 0,000), dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan (p value = 0,088).

Kesimpulan: Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja kader Posyandu, sedangkan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu. Ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja kader dibandingkan faktor pengetahuan dan masa kerja.

Saran: Diharapkan Puskesmas Katumbangan untuk terus melaksanakan pelatihan kader secara berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan pengetahuan dan motivasi kader, Serta kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja kader posyandu.

Kata Kunci : Pengetahuan, Motivasi, Masa Kerja, Kinerja Kader, *Stunting*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Posyandu adalah salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam mendukung pembangunan kesehatan. Keberadaan Posyandu bertujuan meningkatkan pelayanan kesehatan ibu dan anak, menurunkan angka kematian, memperbaiki status gizi balita, memberdayakan masyarakat, serta mempermudah akses layanan kesehatan. Kegiatan Posyandu yaitu pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA), Imunisasi dasar lengkap, penyuluhan gizi, program keluarga berencana (KB), dan penanggulangan diare (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Seluruh kegiatan Posyandu dilaksanakan secara gotong royong oleh masyarakat, dengan melibatkan tenaga sukarela yang dikenal sebagai kader posyandu.

Kader Posyandu merupakan seorang tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan rutin di posyandu (Musmiler, 2020). Kader posyandu menjadi penggerak utama dalam seluruh kegiatan yang dilakukan di posyandu. Mereka diharapkan dapat berperan aktif dalam kegiatan *promotif* dan *preventif* serta mampu menjadi pendorong, motivator dan penyuluh kepada masyarakat, terutama dalam menangani masalah *stunting* (Afifa & Setyowati, 2023).

Dalam pelaksanaannya, tugas kader Posyandu mencakup berbagai kegiatan teknis dan edukatif dalam mendukung pelayanan kesehatan dasar di masyarakat. Kader bertugas melakukan pendataan sasaran balita dan ibu hamil di wilayah kerjanya, serta melaksanakan kegiatan lima meja Posyandu yang meliputi pendaftaran, penimbangan, pencatatan hasil penimbangan ke dalam Kartu Menuju Sehat (KMS), serta penyuluhan kesehatan dan gizi. Selain itu, kader bertanggung jawab melakukan pengukuran antropometri seperti berat badan dan tinggi badan balita secara rutin setiap bulan, mencatat dan menginterpretasikan hasil pengukuran berdasarkan kurva pertumbuhan dalam KMS, serta mendistribusikan Pemberian Makanan Tambahan (PMT) dan suplemen gizi seperti Vitamin A.

Di samping itu, kader juga melakukan kunjungan rumah untuk memantau balita yang tidak hadir ke Posyandu, memberikan motivasi kepada ibu agar datang secara rutin, serta melakukan rujukan ke petugas kesehatan atau puskesmas apabila menemukan kasus gangguan pertumbuhan atau gizi buruk. Dengan demikian, keberhasilan kegiatan Posyandu sangat bergantung pada bagaimana kader menjalankan tugas dan fungsinya secara konsisten dan efektif.

Peran kader Posyandu dalam pencegahan *stunting* sangat penting karena mereka berada di garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat dan memantau pertumbuhan anak secara langsung. Kader berperan dalam deteksi dini masalah pertumbuhan melalui pemantauan rutin berat dan tinggi badan balita sehingga dapat mengidentifikasi risiko *stunting* sedini mungkin sebelum kondisi bertambah parah. Sebagai edukator, kader memberikan penyuluhan kepada ibu mengenai pentingnya ASI eksklusif, pemberian makanan pendamping ASI (MPASI) yang bergizi, pola asuh yang baik, serta sanitasi lingkungan sebagai faktor pencegah *stunting*. Kader juga berperan sebagai motivator yang mendorong partisipasi aktif keluarga dalam kegiatan Posyandu dan penerapan praktik kesehatan yang baik di rumah.

Dalam konteks pencegahan *stunting*, kader tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai jembatan komunikasi antara masyarakat dan petugas kesehatan sehingga pelayanan serta intervensi gizi dapat berjalan lebih efektif di tingkat keluarga. Dengan demikian, efektivitas peran kader dalam pencegahan *stunting* tidak hanya ditentukan oleh keberadaan mereka di tengah masyarakat, tetapi juga oleh tingkat kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja menjadi aspek penting yang mencerminkan sejauh mana kader mampu menjalankan fungsi pelayanan kesehatan secara optimal dalam mendukung keberhasilan program pencegahan *stunting*.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas (Divia Oktora *et al.*, 2023). Kinerja kader Posyandu merupakan kemampuan mereka untuk secara sukarela menjalankan tugas dan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat, terutama dalam memantau tumbuh

kembang balita, memberikan penyuluhan gizi, memberikan vaksinasi, dan memberikan pelayanan kepada ibu dan anak.

Menurut (Raniwati *et al.*, 2022) kinerja kader dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengetahuan, sikap, dan motivasi. Kader dengan pengetahuan yang baik akan lebih mampu memahami tugas dan tata laksana posyandu secara efektif. Sikap positif mendorong kader lebih aktif dalam menjalankan peran, sementara motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik akan meningkatkan kemauan kader dalam memberikan layanan secara optimal. Selain itu, faktor eksternal seperti ketersediaan sarana prasarana dan pelatihan juga berpengaruh besar terhadap kinerja kader. Sarana prasarana yang memadai seperti timbangan, alat ukur tinggi badan, meja, kursi, dan media penyuluhan menjadi penunjang utama kualitas layanan posyandu. Pelatihan kader terbukti dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman prosedur layanan. Dengan demikian, peningkatan kinerja kader memerlukan penguatan faktor individu sekaligus dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Kinerja kader yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan program pencegahan *stunting*. Apabila kader mampu menjalankan tugas secara konsisten dan tepat, maka deteksi dini gangguan pertumbuhan serta intervensi gizi dapat dilakukan secara lebih efektif. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat upaya penanggulangan masalah gizi di masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan program pencegahan *stunting* sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan tugas kader di lapangan.

Stunting merupakan kondisi gagal tumbuh pada anak balita akibat kekurangan gizi kronis yang terjadi sejak masa kehamilan hingga usia dua tahun atau dalam periode 1.000 Hari Pertama Kehidupan (HPK) (Ola *et al.*, 2024). Kondisi ini terjadi ketika anak tidak memperoleh asupan gizi yang memadai atau sering mengalami infeksi berulang, sehingga pertumbuhan fisik dan perkembangan kognitifnya terhambat. Secara umum, *stunting* ditandai dengan tinggi atau panjang badan anak yang lebih rendah dibandingkan standar usianya.

Secara antropometri, berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020, *stunting* pada balita diukur melalui indikator

panjang badan menurut umur (PB/U) atau tinggi badan menurut umur (TB/U). Anak dikategorikan *stunting* apabila memiliki nilai Z-score kurang dari -2 standar deviasi (SD), dan tergolong sangat pendek apabila nilai Z-score kurang dari -3 SD (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Pengukuran ini menjadi dasar dalam menentukan status pertumbuhan anak dan sebagai acuan dalam perencanaan intervensi gizi.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, Indonesia masih menghadapi permasalahan *stunting* dengan prevalensi yang relatif tinggi. Data Riskesdas 2018 menunjukkan prevalensi sebesar 30,8%, kemudian menurun menjadi 24,4% pada SSGI 2021, dan kembali mengalami penurunan menjadi 19,8% pada tahun 2024. Walaupun tren tersebut menunjukkan perbaikan, angka tersebut masih berada di atas target nasional sebesar 14%. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya pencegahan dan penanggulangan *stunting* belum berjalan secara merata dan optimal di seluruh wilayah.

Pada tingkat provinsi, Sulawesi Barat termasuk salah satu daerah dengan prevalensi *stunting* yang masih tinggi. Berdasarkan SSGI 2024, prevalensi *stunting* di Sulawesi Barat mencapai 35,4%, bahkan meningkat dibandingkan SKI 2023 yang mencatat sebesar 30,03%. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan *stunting* di wilayah tersebut masih memerlukan perhatian dan intervensi yang lebih intensif. Di tingkat kabupaten, Polewali Mandar mencatat prevalensi *stunting* sebesar 21,4% pada tahun 2024. Meskipun lebih rendah dibandingkan rata-rata provinsi, angka ini masih berada di atas batas toleransi WHO sebesar 20%, sehingga tetap menjadi masalah kesehatan masyarakat yang perlu ditangani secara serius.

Salah satu wilayah kerja yang turut menyumbang angka tersebut adalah Puskesmas Katumbangan yang membawahi lima desa dengan jumlah balita sebanyak 1.584 jiwa. Data menunjukkan bahwa prevalensi *stunting* di wilayah ini masih tergolong tinggi dan bervariasi antar desa. Pada tahun 2023, prevalensi tertinggi tercatat di Desa Katumbangan (44,3%) dan Desa Gattung (41,5%). Sementara itu, pada tahun 2024 Desa Panyampa mengalami peningkatan signifikan dari 29,5% menjadi 40,2%. Ketidakseimbangan capaian penurunan

stunting antar desa tersebut menunjukkan adanya perbedaan dalam efektivitas pelaksanaan program pencegahan, yang diduga berkaitan dengan variasi kinerja kader Posyandu di masing-masing desa.

Tabel 1.1 Data *Stunting* Puskesmas Katumbangan

No	Desa Kelurahan	Tahun 2023			Tahun 2024			Total
		Balita diukur	<i>stunting</i>	%	Balita diukur	<i>stunting</i>	%	
1	Panyampa	244	72	29.5	256	103	40.2	175
2	Katumbangan lemo	188	64	34	236	67	28.4	131
3	Katumbangan	289	128	44.3	399	142	35.6	270
4	Botto	224	93	41.5	316	94	29.7	187
5	Gattungan	123	51	41.5	172	60	34.9	111
Jumlah		1064	408	190.8	1.379	466	168.8	879

Sumber : Data sekunder, Dinkes Polewali Mandar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Desa Panyampa mengalami kenaikan yang sangat drastis dalam prevalensi *stunting*, yaitu meningkat sebesar 10,7% dari 29,5% menjadi 40,2% dalam kurun waktu satu tahun. Kondisi ini sangat mengkhawatirkan mengingat desa tersebut sebelumnya memiliki prevalensi terendah dibandingkan desa lainnya. Meskipun beberapa desa mengalami penurunan seperti Katumbangan Lemo (dari 34,0% menjadi 28,4%) dan Botto (dari 41,5% menjadi 29,7%), namun angka *stunting* di seluruh desa masih jauh melebihi batas toleransi WHO sebesar 20%. Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat upaya penguatan kader Posyandu seperti peningkatan jumlah kader aktif di wilayah ini, efektivitas dan kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan program pencegahan *stunting* belum merata dan konsisten di seluruh desa.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Petugas Kesehatan diketahui bahwa jumlah Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan sebanyak 26 posyandu dengan total 130 kader aktif. Secara

kuantitatif, jumlah tersebut sudah mencukupi. Namun, tingginya angka *stunting* di beberapa desa menunjukkan bahwa keberadaan kader belum sepenuhnya diikuti dengan kualitas kinerja yang optimal.

Faktor motivasi kader menjadi salah satu komponen penting dalam kinerja kader. Penelitian oleh (Meilinawati, 2025) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja kader dalam pencegahan *stunting*. Kader dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih aktif, konsisten, dan bertanggung jawab. Selain motivasi, pengetahuan kader mengenai gizi dan pencegahan *stunting* berpengaruh besar terhadap kualitas layanan. Penelitian oleh (Lazuli *et al.*, 2024) menemukan bahwa pengetahuan kader memiliki hubungan signifikan terhadap efektivitas kader dalam melakukan deteksi dini risiko *stunting*. Pengetahuan yang baik memungkinkan kader memberikan penyuluhan tepat sasaran dan melakukan pengukuran antropometri dengan benar.

Masa kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk pengalaman kader. Kader dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menghadapi berbagai kondisi lapangan (Aidha & Harahap, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa masa kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja jika tidak diimbangi dengan motivasi dan pengetahuan kader posyandu dalam program pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Pagelaran dan Puskesmas Gedangan. Motivasi yang tinggi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja kader, karena mereka lebih aktif dan bertanggung jawab. Selain itu, pengetahuan yang cukup juga penting untuk meningkatkan kualitas edukasi dan pelayanan. Oleh karena itu, penguatan motivasi dan peningkatan pengetahuan melalui insentif, pelatihan, dan dukungan dari petugas kesehatan sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja kader (Afifa, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, diperlukan penelitian mengenai pengaruh faktor pengetahuan, motivasi, dan masa kerja terhadap kinerja kader dalam upaya pencegahan *stunting*. Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat kader Posyandu merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di tingkat desa yang memiliki peran langsung dan strategis dalam kegiatan pemantauan tumbuh

kembang, edukasi gizi, serta deteksi dini masalah *stunting*. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah dan belum banyak yang menganalisis pengaruh ketiga faktor secara bersamaan, khususnya dalam konteks wilayah dengan prevalensi *stunting* yang sangat tinggi dan menunjukkan hasil yang tidak konsisten seperti di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui tingkat kinerja kader serta faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kualitas pelaksanaan tugas mereka di lapangan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang *komprehensif* dan menjadi dasar dalam penyusunan program peningkatan kapasitas kader yang lebih tepat sasaran dan efektif, sehingga dapat berkontribusi dalam percepatan penurunan angka *stunting*. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Masa kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu dalam Upaya Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Katumbangan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Pengaruh Fakor Predisposisi (Pengetahuan, Motivasi, dan Masa kerja) terhadap Kinerja Kader Posyandu dalam Upaya Pencegahan *Stunting* di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan.? ”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Predisposisi tertentu terhadap kinerja kader posyandu dalam upaya pencegahan *stunting* diwilayah kerja Puskesmas Katumbangan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Kader dalam upaya pencegahan *stunting* diwilayah kerja Puskesmas Katumbangan.

- b. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader dalam upaya pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Kader dalam upaya pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran kepada masyarakat, khususnya para orang tua mengenai pentingnya peran kader posyandu dalam mendukung tumbuh kembang anak, dan memberikan informasi kepada masyarakat dalam memahami langkah pencegahan *stunting*.

2. Bagi Puskesmas

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan oleh Puskesmas untuk mengevaluasi dan meningkatkan program pencegahan *stunting*.

3. Bagi kader posyandu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masuka kepada kader untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas seperti pemantauan pertumbuhan balita, peyuluhan gizi, dan deteksi dini *stunting*.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh faktor pengetahuan, motivasi, dan masa kerja terhadap kinerja kader posyandu dalam pencegahan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Katumbangan.

5. Bagi Prodi Administrasi Kesehatan

Penelitian ini dapat digunakan dan dikembangkan dalam pengembangan ilmu pengetahuan ataupun sebagai bahan pembelajaran atau referensi bagi institusi dan mahasiswa khususnya Administrasi Kesehatan, terkait manajemen pelayanan kesehatan masyarakat.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yanti Susan, Lusi Lestari, Andhina Ananda Yusuff 2024	Analisis motivasi dan kinerja kader dalam program pencegahan <i>stunting</i> di wilayah kerja puskesmas (Susan <i>et al.</i> , 2024)	Motivasi kader, kinerja kader, program pencegahan <i>stunting</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif Jenis penelitian ini deskriptif korelasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kader posyandu dalam program pencegahan <i>stunting</i> di wilayah kerja Puskesmas Kedawung sebagian besar memiliki motivasi tinggi sebanyak 44 orang dengan persentasi 64.7%. Kinerja kader posyandu dalam program pencegahan <i>stunting</i> di wilayah kerja Puskesmas Kedawung sebagian besar menunjukkan kinerja yang baik sebanyak 40 orang dengan presentasi 58.8%. Nilai p value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak hal ini berarti ada Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Program Pencegahan <i>Stunting</i> di Wilayah Kerja Puskesmas Kedawung.	Sama-sama meneliti perilaku (motivasi) terhadap kinerja kader adalah hasil penelitian ini.	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu Hanya meneliti satu aspek perilaku: motivasi.
2.	Margareta Ita, Kosasih, Widjajanti Utoyo. 2024	Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu terhadap percepatan penurunan <i>stunting</i> : Studi di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai	pengetahuan, motivasi, pelatihan dan sikap, percepatan penurunan <i>stunting</i> .	Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif dengan desain <i>deskriptif verifikatif</i> , teknik pengambilan sampel menggunakan <i>simple</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap percepatan penurunan <i>stunting</i> adalah pengetahuan, motivasi, pelatihan dan sikap kader baik secara parsial maupun simultan. Dari ke empat faktor kinerja, yang paling berpengaruh adalah pengetahuan.	Persamaan dari penelitian ini yaitu Sangat relevan: seluruh aspek perilaku dikaitkan dengan kinerja.	Penelitian ini memiliki perbedaan Meneliti secara parsial dan simultan, lokasi berbeda.

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Durian Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat (Ita <i>et al.</i> , 2024)		random sampling.			
3.	Irma, Afifa 2019	Kinerja Kader dalam Pencegahan Stunting: Peran Lama Kerja sebagai Kader, Pengetahuan dan Motivasi (Afifa, 2019)	Lama kerja kader, pengetahuan, motivasi	Observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Hasil penelitian menunjukkan pengetahuan dan kinerja kader terbukti berbeda signifikan, sedangkan lama menjadi kader dan motivasi kader tidak berbeda signifikan di kedua wilayah Puskesmas. Berdasarkan hasil analisis jalur pengetahuan dan motivasi kader tidak terbukti menjadi variabel mediasi lama menjadi kader terhadap kinerja kader serta lama menjadi kader tidak berpengaruh terhadap kinerja kader di kedua wilayah. Meskipun demikian, motivasi kader berpengaruh dominan terhadap kinerja kader di kedua wilayah Puskesmas.	Persamaan dari penelitian ini yaitu Meneliti motivasi dan Pengetahuan sebagai aspek perilaku.	Penelitian ini memiliki perbedaan yang meneliti hasil berbeda : motivasi tidak signifikan berbanding terbalik.
4.	Raviola, Muhammad Dedi Widodo 2023	Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah Kerja Puskesmas X (Raviola, 2023)	Kinerja Kader, Pengetahuan, Pendidikan, Peran Tenaga Kesehatan, Dukungan	Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian <i>cross sectional</i> .	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara pengetahuan dan kinerja kader posyandu di Puskesmas X, Kota Pekanbaru, dengan nilai $P = 0,068 < 0,05$ dan nilai $P = 0,089 < 0,05$. Selain itu, terdapat korelasi antara peran tenaga kesehatan dengan kinerja petugas posyandu di Puskesmas X, Kota Pekanbaru,	Persamaan dari penelitian ini sama-sama meneliti pengetahuan sebagai perilaku terhadap kinerja.	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu dilihat dari faktor eksternal : dukungan masyarakat dan nakes.

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
					dengan nilai $P = 0,089 < 0,05$.		
5.	Febrina Dwi Nurcahyanti 2024	Analisis Peran Kader Kesehatan Terhadap Upaya Pencegahan <i>Stunting</i> di Kabupaten Kediri (Nurcahyanti, 2024)	Kader kesehatan Pendidikan kader kesehatan, Motivasi kader, Pengetahuan kader	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain survei analitik dan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pendidikan, motivasi, pengetahuan, fasilitas dimiliki kader berperan penting terhadap upaya kader kesehatan untuk melakukan pencegahan <i>stunting</i> . sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap upaya pencegahan <i>stunting</i> .	Sama-sama menilai perilaku kader terhadap upaya pencegahan <i>stunting</i> merupakan temuan utama dalam penelitian ini	Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu penelitian ini variabel fasilitas, tidak meneliti kinerja langsung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang *Stunting*

1. Definisi *Stunting*

Stunting (pendek) adalah masalah gizi kronis pada balita di bawah lima tahun yang di indikasikan dengan tinggi badan yang lebih rendah di bandingkan dengan anak seusiannya, dimana anak tidak mendapatkan asupan gizi dalam waktu cukup lama dan pemberian makanan tidak sesuai dengan kebutuhan gizinya, masalah ini terjadi saat janin masih dalam kandungan dan baru terlihat saat anak berusia 2 (dua) tahun (Noor *et al.*, 2024)

(Kementerian Kesehatan RI, 2022) mendefinisikan *stunting* sebagai kondisi gagal tumbuh pada anak balita (bayi di bawah lima tahun) akibat kekurangan gizi kronis sehingga anak terlihat lebih pendek untuk usianya.

2. Kriteria *Stunting*

Menurut (Sholikhah, 2022) menjelaskan bahwa masalah *stunting* pada anak ditandai dengan ciri-ciri antara lain:

- a. Pertumbuhan melambat.
- b. Wajah tampak lebih muda dari anak seusianya
- c. Kemampuan belajar yang buruk dalam kemampuan fokus dan memori belajarnya
- d. Anak usia 8-10 cenderung lebih suka menyendiri dan lebih pendiam
- e. Berat badan balita tidak mengalami kenaikan atau bahkan turun.
- f. Anak mudah terserang berbagai penyakit infeksi.

3. Klasifikasi *stunting*

Standar Antropometri Anak digunakan untuk menilai atau menentukan status gizi anak. Penilaian status gizi Anak dilakukan dengan membandingkan hasil pengukuran berat badan (BB) dan panjang/tinggi badan (TB) dengan Standar Antropometri Anak. Standar

ukuran pertumbuhan anak sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1995/MENKES/SK/XII/2010 tentang Standar Antropometri Penilaian Status Gizi Anak perlu disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan program perbaikan gizi masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2020).

Tabel 2.1 Kategori dan Ambang Status Gizi Anak

Indeks	Kategori Status Gizi	Ambang Batas (Z-Score)
Panjang badan bulan menurut umur (PB/U) atau tinggi badan menurut umur (TB/U) anak 0-60 bulan	Sangat Pendek	<-3 SD
	Pendek	-3 SD sampai dengan <-2 SD
	Normal	-2 SD sampai dengan 2SD
	Tinggi	>2 SD

Sumber : Data sekunder, Kementerian Kesehatan RI 2020

Penilaian status gizi anak usia 0–60 bulan dapat dilakukan dengan menggunakan indeks Panjang Badan menurut Umur (PB/U) untuk anak usia di bawah 24 bulan, atau Tinggi Badan menurut Umur (TB/U) untuk anak usia 24–60 bulan. Hasil pengukuran tersebut kemudian dibandingkan dengan standar pertumbuhan WHO dalam bentuk nilai *Z-Score*. Berdasarkan nilai *Z-Score*, anak dikategorikan ke dalam empat kelompok status gizi sebagai berikut:

a. Sangat Pendek (*Severely Stunted*)

Anak tergolong sangat pendek apabila nilai *Z-Score* kurang dari -3 SD (<-3SD). Kondisi ini menunjukkan adanya gangguan pertumbuhan kronis akibat kekurangan gizi jangka panjang, infeksi berulang, atau faktor lingkungan yang kurang mendukung tumbuh kembang anak.

b. Pendek (*Stunted*)

Anak dikategorikan pendek bila nilai *Z-Score* berada antara -3 SD hingga kurang dari -2 SD ($-3 \text{ SD} \leq Z < -2 \text{ SD}$). Kondisi ini juga

menandakan adanya masalah pertumbuhan, meskipun tidak seberat kategori sangat pendek. Anak yang pendek memerlukan perhatian dalam hal asupan gizi, pola makan, serta stimulasi pertumbuhan.

c. Normal

Anak dengan nilai *Z-Score* antara -2 SD hingga 2 SD ($-2 \text{ SD} \leq Z \leq 2 \text{ SD}$) tergolong normal. Artinya, pertumbuhan tinggi atau panjang badan anak sesuai dengan umur, dan tidak ada tanda-tanda gangguan pertumbuhan yang berarti.

d. Tinggi

Anak dikategorikan tinggi apabila nilai *Z-Score* lebih dari 2 SD ($> 2 \text{ SD}$). Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi atau panjang badan anak berada di atas rata-rata anak seusianya menurut standar WHO.

4. Faktor penyebab *Stunting*

Menurut (Yuniar, 2024) menjelaskan bahwa penyebab *stunting* pada anak disebabkan oleh beberapa faktor antara lain:

a. Faktor orang tua (kondisi ibu dan calon ibu)

Status kesehatan dan gizi ibu sebelum, selama, serta setelah kehamilan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan janin dan risiko terjadinya *stunting*. Faktor risiko meliputi tinggi badan ibu yang pendek, jarak kehamilan yang terlalu dekat, usia hamil yang tidak ideal, serta asupan gizi yang rendah. Remaja putri perlu menjaga status gizinya untuk mencegah kekurangan energi kronis (KEK) dan komplikasi kehamilan di kemudian hari.

b. Pemberian kolostrum ASI eksklusif, inisiasi menyusui dini (IMD) dan MPASI (Makanan Pendamping ASI)

ASI merupakan sumber nutrisi utama bagi bayi dan berperan penting dalam mencegah *stunting*. Ketidak terlaksanaan inisiasi menyusui dini (IMD), tidak terpenuhinya pemberian ASI eksklusif, atau penyapihan dini dapat meningkatkan risiko *stunting*. Dalam pemberian makanan pendamping ASI (MP-ASI), perlu

diperhatikan jumlah, kualitas, serta keamanan pangan agar pertumbuhan dan perkembangan anak tetap optimal.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan dan pengetahuan orang tua berpengaruh terhadap pola asuh, ketahanan pangan keluarga, serta kemampuan dalam memberikan ASI dan MP-ASI yang sesuai. Pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan pemahaman dan keterampilan orang tua dalam menerapkan pola makan dan pengasuhan yang benar, sehingga mendukung tumbuh kembang anak secara optimal serta mencegah *stunting*.

d. BBLR (Berat Badan Lahir Rendah)

Bayi dengan berat badan lahir rendah berisiko mengalami hambatan pertumbuhan dan perkembangan akibat gangguan yang terjadi sejak dalam kandungan. Namun, kondisi tersebut dapat diperbaiki melalui pemberian asupan gizi yang tepat. Berat dan panjang badan saat lahir menjadi indikator penting dalam menilai status kesehatan dan pertumbuhan janin.

5. Cara Pencegahan *Stunting*

Pencegahan *stunting* penting dilakukan selama 1000 Hari Pertama Kehidupan (HPK), yaitu sejak masa kehamilan hingga anak berusia dua tahun, karena periode ini merupakan fase kritis bagi pertumbuhan dan perkembangan anak. Kementerian Kesehatan mendorong berbagai intervensi gizi seperti:

- a. Pemberian asupan tambahan bagi ibu hamil dan balita dengan kekurangan energi kronis (KEK),
- b. Tablet tambah darah untuk ibu hamil dan remaja putri.
- c. Pemberian ASI eksklusif,
- d. Makanan pelengkap untuk anak usia dua tahun.
- e. Penanganan gizi buruk,
- f. Pemantauan pertumbuhan anak
- g. Imunisasi dasar lengkap

h. Pemeriksaan kehamilan rutin (ANC), serta *suplementasi* vitamin A guna mendukung sistem imun anak (Suyani *et al.*, 2021).

6. Dampak *Stunting*

Menurut (Kementerian Kesehatan RI, 2022) menjelaskan bahwa dampak *stunting* pada balita terbagi menjadi dua yaitu:

a. Dampak jangka pendek

Jangka pendek *stunting* yaitu, terganggunya perkembangan otak, kecerdasan, gangguan pada pertumbuhan fisiknya, dan gangguan *metaboisme*.

b. Dampak jangka panjang

Jangka panjang *stunting* apabila tidak ditangani dengan baik sedini mungkin antara lain:

- 1) Menurunkan kemampuan perkembangan *kognitif* otak anak
- 2) Kekebalan tubuh lemah sehingga mudah tertular penyakit
- 3) Mengalami kegemukan atau obesitas
- 4) Penyakit jantung
- 5) Penyakit pembuluh darah
- 6) Kesulitan dalam proses belajar.

B. Tinjauan Tentang Posyandu

1. Definisi Posyandu

Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM), yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Menurut (Ramadani *et al.*, 2025) Posyandu merupakan kegiatan masyarakat di bidang kesehatan dengan menyelenggarakan pelayanan-pelayanan seperti keluarga berencana, gizi, vaksinasi, pengobatan diare, dan KIA.

Posyandu memiliki peran penting sebagai garda depan dalam penyediaan layanan kesehatan masyarakat, terutama dalam menurunkan Angka Kematian Balita (AKABA) dan Angka Kematian Ibu (AKI) dan menurunkan masalah *stunting* di wilayahnya. Tujuan utama Posyandu

adalah memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan akses terhadap layanan kesehatan dasar (Kirana & Gani, 2023).

2. Kegiatan posyandu

Kegiatan posyandu terdiri atas kegiatan utama dan kegiatan pengembangan (pilihan) kegiatan posyandu tersebut antara lain:

a. Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)

1) Ibu Hamil

Pelayanan yang diberikan kepada ibu hamil di posyandu meliputi:

- a) Penimbangan dan pengukuran tinggi badan
- b) Pengecekan tekanan darah
- c) Pengukuran lingkar lengan atas
- d) Pemberian tablet zat besi
- e) Imunisasi tetanus toksoid
- f) Pemeriksaan tinggi fundus uteri
- g) Konseling perencanaan persalinan dan pencegahan komplikasi (P4K) dan
- h) Keluarga berencana (KB) pascapersalinan.

2) Peningkatan kesehatan Ibu dan Anak

Untuk meningkatkan kesehatan ibu hamil, posyandu menyelenggarakan kelas ibu hamil dengan dukungan petugas kesehatan antara lain:

- a) Penyuluhan tentang tanda-tanda bahaya hamil, persiapan persalinan, menyusui, keluarga berencana (KB), dan gizi.
- b) Perawatan payudara dan menyusui
- c) Edukasi makanan sehat untuk ibu hamil
- d) Cara merawat bayi yang benar dan
- e) Senam ibu hamil satu kali dalam seminggu pada trimester kedua (usia kehamilan 16–20 minggu).

3) Ibu Nifas dan Menyusui

Layanan untuk ibu nifas dan menyusui antara lain:

- a) Memberikan edukasi dan konseling kesehatan, keluarga berencana (KB) setelah persalinan, akan pentingnya Inisiasi Menyusui Dini (IMD) dan ASI Eksklusif dan gizi.
- b) Pemberikan dua kapsu vitamin A dosis tinggi (200.000 SI) satu kapsul setelah melahirkan dan satu kapsul 24 jam setelahnya.
- c) Perawatan payudara untuk mendukung kelancaran menyusui.
- d) Petugas kesehatan melakukan pemeriksaan kesehatan umum seperti pemeriksaan payudara, kontraksi rahim, dan lokia.

4) Kesehatan Bayi dan Anak Balita

Beberapa Layanan untuk bayi baru lahir dan anak kecil disediakan posyandu antara lain mencakup:

- a) Melakukan penimbangan berat badan
- b) Mengevaluasi dan menentukan status pertumbuhan balita
- c) Memeriksa layanan Konseling dan penyuluhan terkait tumbuh kembang anak
- d) Petugas kesehatan memberikan pemeriksaan kesehatan, imunisasi dan deteksi dini tumbuh kembang. Apabila ditemukan kelainan, segera dirujuk ke Puskesmas.

b. Keluarga berencana (KB)

Layanan keluarga berencana yang dilakukan di posyandu yang dapat diberikan oleh petugas kesehatan dan kader yaitu berupa suntik KB dan konseling keluarga berencana, selain itu petugas kesehatan melakukan pemasangan IUD dan implan kepada ibu.

c. Imunisasi

Layanan Imunisasi diberikan oleh petugas kesehatan di posyandu, jenis vaksin yang digunakan disesuaikan program untuk bayi baru lahir dan ibu hamil.

d. Gizi

Pelayanan gizi di Posyandu dilakukan oleh kader. Jenis pelayanan yang diberikan meliputi penimbangan berat badan, deteksi dini gangguan pertumbuhan, penyuluhan dan konseling gizi, pemberian makanan tambahan (PMT lokal), suplementasi vitamin A dan tablet *Ferrous* (zat besi).

e. Pencegahan dan penanggulangan diare

Pencegahan diare melalui kegiatan posyandu dapat dilakukan dengan melakukan penyuluhan kepada masyarakat tentang perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) serta pemberian Oralit dan jika diperlukan pengobatan lebih lanjut petugas kesehatan akan memberikan obat *Zinc* dengan dosis yang aman (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

C. Tinjauan Tentang Kader Posyandu

Kader Posyandu merupakan anggota masyarakat yang bersedia, mampu, dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Menurut (Damayanti *et al.*, 2022) Kader posyandu merupakan penggerak utama dalam seluruh kegiatan yang dilakukan di posyandu. Kader diharapkan berperan aktif dalam kegiatan *promotif* dan *preventif* serta mampu menjadi pendorong, *motivator*, dan penyuluh kepada masyarakat.

1. Tugas kader posyandu

a. Sebelum hari pelaksanaan posyandu (H-1)

Melaksanakan kegiatan kader dalam rangka mempersiapkan pelaksanaan posyandu, antara lain mengadakan pertemuan dengan masyarakat desa untuk menyampaikan informasi mengenai jadwal buka posyandu, menyiapkan lokasi yang layak dan nyaman sebagai tempat kegiatan, menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung, melakukan pembagian tugas secara jelas di antara para kader posyandu, menjalin koordinasi dengan tenaga kesehatan

dan pihak terkait lainnya, serta menyusun materi Promosi Kesehatan (PMT) dan bahan penyuluhan yang diperlukan.

b. Saat pelaksanaan posyandu (H)

Saat pelaksanaan Posyandu kader membuat daftar hadir ibu dan balita serta warga yang mendatangi Posyandu, melakukan penimbangan balita dan ibu hamil, merekap data hasil penimbangan di buku KIA dan KMS, melakukan pengukuran LILA pada ibu hamil serta WUS, pelaksanaan kegiatan diskusi tentang gizi, memberikan pelayanan KB. Kader memiliki tugas antara lain

- 1) Melakukan pendataan
- 2) Melaksanakan penimbangan bayi dan balita
- 3) Melakukan pencatatan hasil penimbangan ke dalam KMS
- 4) Memberikan penyuluhan
- 5) Memberi dan membantu pelayanan dan merujuk ke puskesmas

c. Setelah hari pelaksanaan posyandu (H+)

Selain hari pelaksanaan Posyandu kader melakukan pemantapan rekapan data posyandu, dengan melakukan kunjungan kerumah-rumah ibu yang memiliki balita yang tidak hadir saat hari posyandu (Raniwati *et al.*, 2023).

2. Kendala kader dalam kegiatan posyandu

Dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu, kader sering menghadapi hambatan yang berasal dari kurangnya partisipasi dan pemahaman masyarakat. Beberapa ibu balita tidak rutin hadir, tidak membawa Kartu Menuju Sehat (KMS), atau kurang memperhatikan jadwal imunisasi dan asupan gizi anak. Selain itu, rendahnya kesadaran masyarakat tentang Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) juga menjadi tantangan tersendiri bagi kader dalam memberikan layanan kesehatan secara efektif.

D. Tinjauan Tentang Kinerja Kader

1. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance*, yaitu pelaksanaan tugas dan fungsi oleh seorang individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta kemampuan mencapai keberhasilan dalam hal kuantitas dan kualitas. Menurut (Divia Oktora *et al.*, 2023) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja pegawai dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan menjadi tolok ukur dalam menilai kontribusi individu terhadap organisasi.

Mangkunegara (2009) mengemukakan beberapa indikator untuk menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Kerja sama
- e. Tanggung jawab

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Busro dalam (Prasetya dan Hendarto, 2024) terdapat beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja individu, di antaranya:

- a. Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang bersumber dari dalam diri individu maupun lingkungan sekitar yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja. Tingginya motivasi akan menciptakan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan meningkatkan keinginan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

- b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencakup perasaan puas individu terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk lingkungan kerja, hubungan

dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu.

c. Disiplin kerja

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi. Sikap disiplin yang lahir dari kesadaran diri berperan penting dalam menjaga keteraturan kerja serta membantu organisasi mencapai tujuannya secara konsisten dan terarah.

d. Keterampilan

Keterampilan kerja merujuk pada kemampuan teknis dan nonteknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Keterampilan dapat dikembangkan melalui berbagai pelatihan, pendidikan formal, dan pengalaman kerja yang terus diperbarui.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mendukung individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja individu.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader

Kinerja kader merupakan gambaran dari peran kader dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan masyarakat, terutama dalam layanan kesehatan di Posyandu. Tingkat partisipasi aktif dalam kegiatan Posyandu menjadi salah satu indikator kinerja kader (Supriyatno, 2017).

Kinerja kader posyandu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kemampuan kader dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan, pemantauan tumbuh kembang balita, serta pencegahan *stunting*. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja kader sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas kinerja kader posyandu. Kader yang memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas, prosedur pelayanan, serta konsep dasar gizi dan *stunting* cenderung bekerja lebih efektif.

b. Motivasi

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh kuat terhadap aktivitas kader posyandu. Kader yang termotivasi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, lebih aktif dalam kegiatan posyandu, serta menunjukkan dedikasi dalam melakukan pelayanan kesehatan.

c. Masa Kerja

Masa kerja atau pengalaman kader berhubungan dengan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Kader dengan pengalaman lebih lama memiliki keterampilan teknis yang lebih baik, lebih memahami prosedur posyandu, dan lebih percaya diri dalam melakukan pemeriksaan balita.

d. Pelatihan dan Pembinaan

Pelatihan merupakan faktor penting yang meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis kader. Pelatihan terbukti meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kader dalam pencegahan *stunting*, pencatatan, serta komunikasi kesehatan.

e. Dukungan lingkungan dan fasilitas

Lingkungan kerja dan ketersediaan sarana posyandu memengaruhi kinerja kader. Dukungan dari petugas puskesmas, masyarakat, serta tersedianya alat antropometri yang standar membantu kader bekerja lebih efektif. Lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat pelaksanaan layanan posyandu

f. Insentif dan penghargaan

Insentif finansial maupun non-finansial memberikan dorongan bagi kader untuk meningkatkan kinerja. Kader merasa

dihargai sehingga lebih bersemangat menjalankan kegiatan posyandu. Pemberian insentif terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja kader.

E. Tinjauan Tentang Pengetahuan

1. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan (*Kognitif*) adalah hasil dari proses tahu yang terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Pengindraan dilakukan melalui panca indra manusia yang terdiri dari indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan diperoleh dari indra penglihatan (mata) dan pendengaran (telinga). Tanpa pengetahuan individu tidak mempunyai dasar kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertindak terhadap masalah yang dihadapi. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman langsung maupun tidak langsung (Notoadmodjo, 2012).

2. Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan dijelaskan sebagai berikut:

a. Tahu (*Know*)

Dalam tingkat pengetahuan ini, "tahu" adalah merupakan tingkatan paling dasar, yang melibatkan kemampuan untuk mengingat kembali (*recall*) informasi tertentu dari seluruh materi atau pengalaman belajar yang telah diterima.

b. Memahami (*Comprehension*)

Kemampuan untuk menjelaskan dengan benar dan menafsirkan materi apa yang telah dipelajari dikenal sebagai pemahaman. Seseorang yang memahami suatu konsep seharusnya mampu menjelaskan, menggunakan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya tentang apa yang telah mereka pelajari.

c. Aplikasi (*Application*)

Aplikasi adalah kemampuan untuk memanfaatkan pengetahuan yang telah dipelajari dalam situasi atau kondisi nyata.

Hal ini mencakup penerapan hukum, rumus, metode, atau prinsip dalam konteks yang berbeda. Contohnya, seseorang bisa membuat analisis statistik untuk mengevaluasi hasil penelitian atau menggunakan langkah-langkah pemecahan masalah untuk menangani kasus tertentu.

d. Analisa (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan untuk memecah suatu materi atau objek kedalam komponen-komponen yang saling terkait namun tetap membentuk suatu struktur organisasi. Kemampuan analisis ini dilihat dari penggunaan kata kerja sering ditunjukkan melalui tindakan seperti menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan kegiatan serupa lainnya.

e. Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis merujuk pada kemampuan untuk menggabungkan berbagai-bagian menjadi sebuah keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis adalah kemampuan untuk menciptakan formulasi baru berdasarkan formulasi yang sudah ada. seperti merencanakan, meringkas, menyesuaikan, dan sebagainya terhadap teori atau rumusan yang sudah ada.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk memberikan penilaian atau justifikasi terhadap suatu materi atau objek. Penilaian ini dapat didasarkan pada kriteria yang ditetapkan sendiri maupun kriteria yang sudah ada. Contohnya, membandingkan status gizi anak, menanggapi kejadian diare di suatu wilayah, atau menganalisis alasan mengapa ibu-ibu enggan mengikuti program KB.

3. Sumber Pengetahuan

Individu dan organisasi dapat memperoleh pengetahuan secara langsung maupun melalui terapi. Untuk meningkatkan pengetahuan

kesehatan, diperlukan penyuluhan yang terarah dengan tujuan mengubah perilaku individu, keluarga, dan masyarakat. Penyuluhan juga berfungsi untuk mendorong dan mempertahankan pola hidup sehat serta mendorong partisipasi aktif dalam mencapai tingkat kesehatan berkualitas.

Pengetahuan merupakan aktivitas mental yang berkembang melalui proses tindakan yang dikenal sebagai aktivitas *kognitif*. Adopsi perilaku adalah proses bertahap sebelum seseorang mengintegrasikan suatu perilaku baru ke dalam dirinya, dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Kesadaran (*Awareness*)
- b. Tertarik (*Interest*)
- c. Menilai (*Evaluation*)
- d. Mencoba (*Trial*)
- e. Menerima (*Adoption*)

4. Faktor yang mempengaruhi Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari proses penginderaan dan pemikiran seseorang terhadap suatu objek melalui pancaindra, terutama mata dan telinga. Proses perolehan pengetahuan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungannya. Menurut (Notoadmodjo, 2012), faktor-faktor tersebut secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini berperan secara sinergis dalam menentukan sejauh mana seseorang mampu menerima, memahami, dan menerapkan informasi yang diperoleh.

- a. Faktor internal
 - 1) Usia

Usia merupakan salah satu variabel penting yang berkaitan dengan tingkat kematangan seseorang dalam berpikir dan bertindak. Seiring bertambahnya usia, seseorang cenderung memiliki pengalaman dan kemampuan kognitif yang lebih baik dalam memahami informasi. Menurut Notoatmodjo (2012),

semakin bertambah usia seseorang maka daya tangkap dan pola pikirnya akan semakin matang, sehingga pengetahuan yang dimiliki juga semakin berkembang. Individu yang lebih dewasa memiliki kemampuan dalam mengintegrasikan pengalaman hidupnya ke dalam pengambilan keputusan, sedangkan pada usia lanjut, penurunan kemampuan kognitif dapat memengaruhi proses penerimaan pengetahuan baru.

2) Pendidikan

Pendidikan merupakan proses yang berperan penting dalam pembentukan pengetahuan, sikap, dan perilaku individu. Melalui pendidikan, seseorang memperoleh kemampuan untuk berpikir kritis, menganalisis informasi, serta mengembangkan keterampilan intelektual yang lebih tinggi. Pendidikan formal di sekolah maupun pendidikan nonformal melalui pelatihan dan pengalaman sosial memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan pengetahuan seseorang.

b. Faktor Eksternal

1) Pengalaman

Pengalaman merupakan hasil dari keterlibatan seseorang dalam suatu kegiatan atau situasi yang memberikan pembelajaran langsung. Melalui pengalaman, individu dapat memperoleh pengetahuan praktis yang diperoleh dari pengamatan, percobaan, dan keterlibatan aktif dalam aktivitas tertentu. Pengalaman yang dihayati dengan penuh pengertian dan emosi cenderung meninggalkan kesan yang kuat serta membentuk pengetahuan yang bertahan dalam jangka panjang.

2) Lingkungan dan Insentif

Lingkungan sosial, budaya, serta pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengetahuan seseorang. Lingkungan yang mendukung, seperti keluarga, rekan kerja, dan masyarakat, dapat menjadi sumber informasi

sekaligus motivasi bagi individu untuk meningkatkan pengetahuannya. Selain itu, insentif yang diberikan, baik dalam bentuk material maupun nonmaterial, dapat meningkatkan semangat dan motivasi individu dalam mempelajari hal-hal baru (Nalizar *et al.*, 2021).

5. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Kader Posyandu

Pengetahuan merupakan fondasi utama yang menentukan kualitas kinerja kader posyandu dalam melaksanakan upaya pencegahan *stunting*. Menurut (Rahma dalila fitri *et al.*, 2023) faktor-faktor seperti pengetahuan dan persepsi masyarakat tentang kesehatan, sistem nilai masyarakat, tingkat pendidikan, dan kepercayaan masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan sangat mempengaruhi perilaku kesehatan kader sebagai penggerak posyandu. Kader yang memahami Posyandu diharapkan dapat mendukung kegiatan Posyandu dengan meningkatkan kesadaran, memberikan atau meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pemeliharaan dan peningkatan kesehatan baik dirinya sendiri, keluarganya, maupun masyarakat.

Pengetahuan yang memadai memungkinkan kader untuk tidak hanya melaksanakan tugas rutin seperti penimbangan dan pengukuran tinggi badan balita, tetapi juga mampu menganalisis data antropometri, mendeteksi balita yang berisiko *stunting*, dan memberikan konseling gizi yang tepat kepada ibu balita. Kader dengan pengetahuan yang baik tentang *stunting*, faktor risiko, dan upaya pencegahannya akan lebih mampu memberikan edukasi dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tingkat pengetahuan yang tinggi juga memungkinkan kader untuk melakukan deteksi dini gangguan pertumbuhan pada balita dan memberikan rujukan yang tepat waktu ke fasilitas kesehatan.

F. Tinjauan tentang Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar yang memengaruhi seseorang

untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kader posyandu, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan tingkat dedikasi, konsistensi, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

2. Jenis-jenis Motivasi

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu tanpa adanya pengaruh dari luar. Seseorang yang memiliki motivasi intrinsik melakukan suatu tindakan karena merasa senang, puas, atau memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Dalam konteks kader posyandu, motivasi intrinsik dapat berupa keinginan tulus untuk membantu masyarakat, rasa empati terhadap anak-anak yang mengalami masalah gizi, atau rasa bangga menjadi bagian dari kegiatan kesehatan masyarakat. Menurut (Wibowo, 2020), motivasi intrinsik muncul karena adanya kebutuhan internal seperti keinginan untuk berkembang, memperoleh pengakuan pribadi, atau mencapai kepuasan batin dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, individu bekerja bukan karena imbalan, melainkan karena kesadaran dan nilai-nilai pribadi yang dimilikinya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang timbul akibat adanya faktor dari luar individu. Motivasi ini biasanya berbentuk penghargaan, insentif, atau pengakuan dari pihak lain. Dalam hal ini, kader posyandu mungkin terdorong untuk bekerja lebih baik karena mendapatkan insentif, pujian, dukungan dari petugas puskesmas, atau penghargaan dari masyarakat. Menurut (Putri *et al.*, 2024), motivasi ekstrinsik penting untuk menjaga keberlanjutan partisipasi kader karena tidak semua individu memiliki dorongan intrinsik yang kuat. Pemberian penghargaan

yang tepat dapat meningkatkan semangat kader dalam melaksanakan tugasnya.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pembinaan yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kader dalam menjalankan tugas posyandu. Kader yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memberikan layanan, melakukan pencatatan, dan memahami tugas-tugas pencegahan *stunting*. Pelatihan kader terbukti meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader dalam pencegahan *stunting* (Putri *et al.*, 2024).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Haeruddin *et al.*, 2021) Motivasi individu dipengaruhi beberapa faktor sebagai berikut:

a. Motivasi Internal

Faktor internal meliputi dorongan yang muncul dari dalam diri individu, seperti kebutuhan pribadi, nilai, minat, keyakinan, serta aspek psikologis seperti rasa kompetensi, otonomi, dan keterkaitan dengan lingkungan. Contohnya, seseorang yang memiliki minat besar terhadap suatu aktivitas akan lebih termotivasi karena ia merasakan kepuasan pribadi dari aktivitas itu.

b. Motivasi Eksternal

Faktor eksternal mencakup lingkungan, kondisi sosial, budaya, insentif, penghargaan, sistem nilai organisasi, tekanan eksternal, serta sistem insentif dan pengakuan yang diberikan. Misalnya, pemberian bonus atau pengakuan oleh organisasi bisa meningkatkan motivasi seseorang untuk berkontribusi lebih baik.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader Posyandu

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja kader Posyandu. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kader

Posyandu, motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi kader dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan kesehatan masyarakat secara sukarela. Kader yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pelaksanaan kegiatan kesehatan di masyarakat (Putri *et al.*, 2024).

Kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta inisiatif yang lebih besar dalam melaksanakan kegiatan Posyandu, seperti penimbangan balita, penyuluhan kesehatan, dan pencatatan data. Sebaliknya, kader dengan tingkat motivasi rendah cenderung kurang aktif, tidak konsisten dalam menjalankan tugas, serta memiliki kinerja yang menurun. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kader berbanding lurus dengan peningkatan kinerja dan keaktifan mereka dalam kegiatan Posyandu (Sulaeman, 2022).

Motivasi kader dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain penghargaan, dukungan dari petugas kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta rasa memiliki terhadap kegiatan Posyandu. Selain itu, faktor non-materi seperti pengakuan sosial, rasa kepedulian terhadap masyarakat, dan dorongan untuk berkontribusi dalam peningkatan derajat kesehatan juga menjadi sumber motivasi penting bagi kader (Widiantari *et al.*, 2022).

Hubungan motivasi dengan kinerja kader Posyandu juga terlihat pada kemampuan mereka dalam mendukung program kesehatan masyarakat, seperti pencegahan *stunting*. Kader yang termotivasi dengan baik cenderung lebih rajin melakukan pemantauan tumbuh kembang anak, memberikan edukasi gizi, dan melakukan deteksi dini masalah kesehatan. Motivasi yang kuat akan mendorong kader untuk berinovasi, meningkatkan keterampilan, dan mempertahankan kualitas pelayanan, sehingga kinerja kader secara keseluruhan meningkat (Susan *et al.*, 2024).

G. Tinjauan tentang Masa Kerja

1. Definisi Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya waktu seseorang bekerja pada suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja hingga waktu tertentu. Masa kerja mencerminkan pengalaman dan kematangan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Masa kerja yang semakin lama berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja dapat menimbulkan berbagai respon, baik positif maupun negatif, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pembentukan sikap dan perilaku individu, khususnya dalam bidang kesehatan (Hardiyanti *et al.*, 2018)

2. Pengalaman Kerja

Lama bekerja merupakan pengalaman seorang karyawan pegawai bekerja di sebuah instansi. Lama bekerja sangat mempengaruhi pengalaman kader karena pengalaman mempunyai pengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Pengalaman adalah suatu peristiwa yang dialami seseorang, mengatakan bahwa tidak adanya suatu pengalaman sama sekali. Suatu individu cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap objek psikologis tersebut untuk menjadi dasar pembentukan sikap pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut dalam situasi yang melibatkan emosi, penghayatan, pengalaman akan lebih mendalam dan lama membekas (Raniwati *et al.*, 2023).

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Kader Posyandu

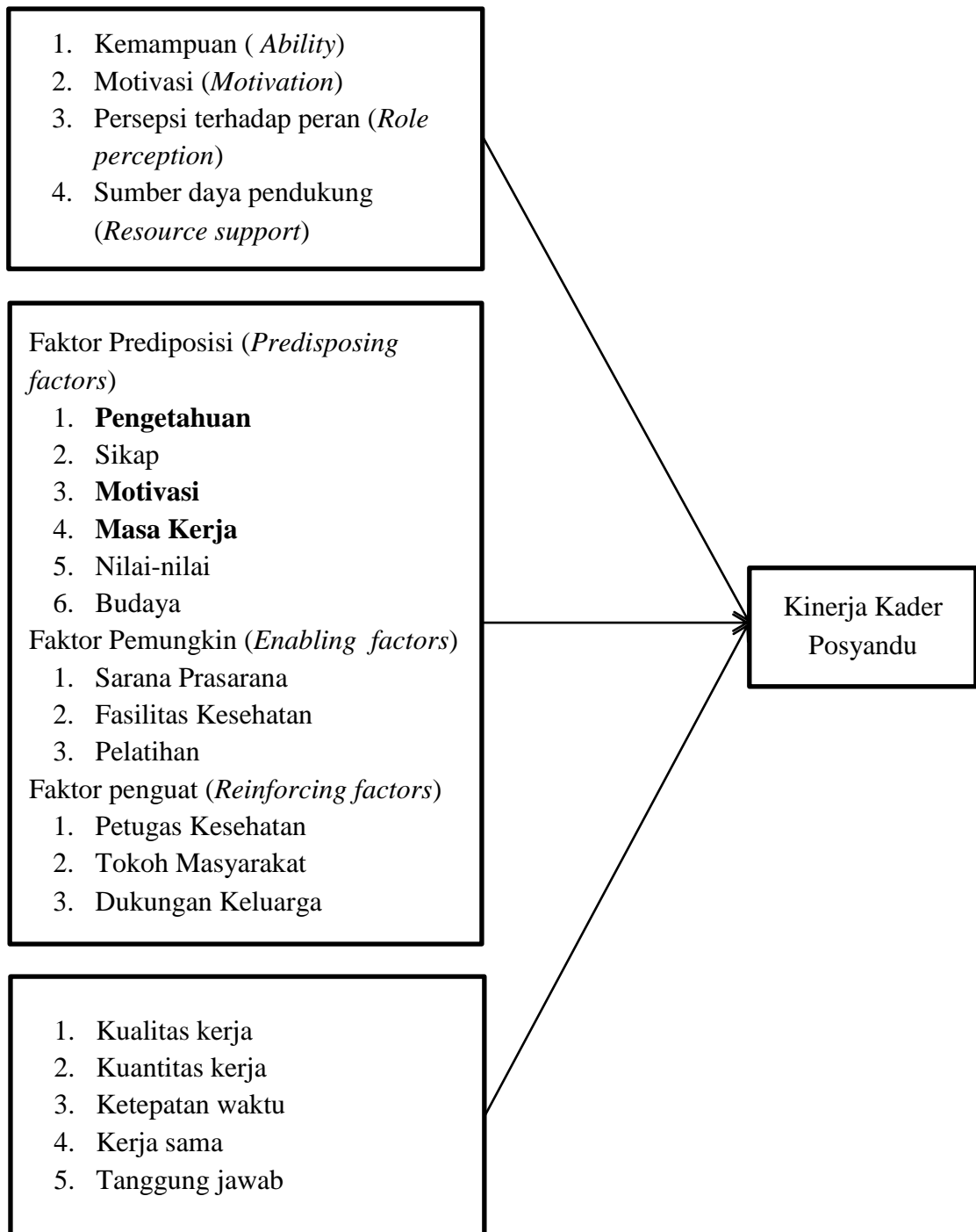
Masa kerja merupakan dimensi temporal yang mencerminkan akumulasi pengalaman, pembelajaran, dan kematangan profesional kader posyandu dalam melaksanakan tugasnya sebagai fasilitator kesehatan masyarakat. Kader dengan masa kerja yang panjang telah melalui berbagai fase perkembangan program posyandu, mengalami

perubahan kebijakan kesehatan, dan menghadapi berbagai tantangan dalam partisipasi masyarakat, sehingga mereka memiliki sudut pandang yang lebih menyeluruh tentang dinamika kesehatan masyarakat di wilayahnya.

Pengalaman praktis yang bertambah selama masa kerja memberikan pembelajaran berharga yang tidak dapat diperoleh hanya melalui pelatihan formal atau pembelajaran teoritis di kelas. Kader yang telah lama bertugas memiliki bank pengetahuan praktis tentang bagaimana menangani ibu yang membutuhkan pendekatan khusus dalam konseling gizi, cara berkomunikasi efektif dengan keluarga dari berbagai latar belakang sosial ekonomi dan budaya, teknik persuasi yang tepat untuk meningkatkan kehadiran dalam kegiatan posyandu, dan strategi pemecahan masalah untuk berbagai kendala operasional yang sering muncul.

Masa kerja yang panjang memungkinkan kader untuk membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat, yang merupakan modal sosial penting dalam pelaksanaan program pencegahan *stunting* yang memerlukan kepercayaan dan partisipasi aktif masyarakat. Kader yang telah lama bertugas telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat setempat, telah menerima pelatihan dan insentif, dan merasa terdorong untuk melaksanakan, mempertahankan, dan memperluas kegiatan posyandu.

H. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : *Lawrence Green* (1980), dalam (Yuniar, 2024), Mangkunegara (2009) dalam (Ummah, 2019), *Robbins dan Judge* (2015), dalam (Andrianto *et al.*, 2024)

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan *Stunting* diwilayah Kerja Puskesmas Katumbangan, dapat disimpulkan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan Kader dengan Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan *Stunting*.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kader dengan Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan *Stunting*.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Masa Kerja Kader dengan Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan *Stunting*.

B. Saran

1. Bagi Puskesmas Katumbangan

Puskesmas Katumbangan perlu mengimplementasikan strategi peningkatan kapasitas kader posyandu melalui pelatihan berkala minimal dua kali setahun untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader, terutama seputar *stunting*. Mengingat masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diperlukan program penyegaran (*refreshment training*) bagi kader lama untuk mencegah kejenuhan serta pendampingan intensif melalui sistem mentoring bagi kader baru agar dapat berkontribusi optimal.

2. Bagi Kader

Kader posyandu sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat diharapkan mempertahankan konsisten motivasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Masyarakat

Masyarakat, khususnya orang tua yang memiliki balita, perlu meningkatkan partisipasi aktif dalam setiap kegiatan posyandu dengan

membawa balita secara rutin untuk ditimbang dan dipantau pertumbuhannya. Masyarakat juga perlu memberikan dukungan dan apresiasi kepada kader posyandu yang telah bekerja secara sukarela.

4. Bagi Prodi Administrasi Kesehatan

Program Studi Administrasi Kesehatan untuk dapat mengintegrasikan temuan penelitian ini ke dalam kurikulum pembelajaran, khususnya pada mata kuliah manajemen pelayanan kesehatan masyarakat, sistem kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat terkhusus dibidang Posyandu.

5. Bagi Peneliti

Diharapkan adanya penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut mengenai apa saja yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dalam upaya pencegahan *stunting* dengan menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, I. (2019). Kinerja Kader dalam Pencegahan Stunting: Peran Lama Kerja sebagai Kader, Pengetahuan dan Motivasi. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 30(4), 1–52.
- Afifa, I., & Setyowati, S. (2023). Pemberdayaan Kader Posyandu terhadap Kejadian Stunting pada Balita di Indonesia: Systematic Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(3), 2260–2268.
- Aidha, N., & Harahap, R. (2024). Hubungan masa kerja kader dengan kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan program gizi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 45–53
- Andrianto, N. M., Ixzan Nugraha, M., Dwi Yanti, S., Hasan, S., Fadilah, H., Ramadhika Satrio, Y., & Pakuan, U. (2024). Edukasi Pentingnya Kapasitas Kader Posyandu Dalam Pencegahan Stunting Dan Gizi Buruk Melalui “Sedulur Sehat” Di Desa Pupasari. *Communnity Development Journal*, 5(6), 12765–12771.
- Damayanti, D. F., Aprianti, E., Fatonah, O., & Sulistiawati, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Kader Posyandu Dalam Upaya Pencegahan Stunting Di Wilayah Puskesmas Sungai Melayu Kabupaten Ketapang. *Jurnal Kebidanan Khatulistiwa*, 8(1), 8.
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 293–311.
- Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., Akbar, A., & Mustafa, Y. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277.
- Handayani, R., & Nuryani, S. (2022). Hubungan Karakteristik Dengan Kinerja Kader Posyandu Dalam Pemantauan Tumbuh Kembang Balita. *Jurnal Bina Cipta Husada*, 18(1), 151–164.
- Hardiyanti, R., Jus’at, I., & Angkasa, D. (2018). Hubungan lama kerja menjadi kader, pengetahuan, pendidikan, pelatihan dengan presisi dan akurasi hasil penimbangan berat badan balita oleh kader posyandu. *Action: Aceh Nutrition Journal*, 3(1), 74.
- Harlia Putri, T., Rahmawati, N., Neri, E. L., Fahdi, F. K., Arvandy, F., Pramana, Y., Ligita, T., Herman, & Sukarni. (2023). Peningkatan Pengetahuan Stunting Melalui Pelatihan Kader Posyandu. *Jurnal Abdimas Ilmiah Citra Bakti*, 4(1), 42–50.
- Irma, A. (2019). Perbandingan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader Posyandu Yang Dimediasi Pengetahuan Dan Motivasi Anantara Wilayah Puskesmas Gedangan Dalam Program Pencegahan Stunting. *Tesis. Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang*, 1, 1–52.
- Isnaeni, L. M. A., & Hastuty, M. (2023). Hubungan Lama Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Sungai Pakning Bengkulu Tahun 2023. *Kesehatan Terpadu*, 2(3), 310–320.
- Ita, M., Kosasih, K., & Utoyo, W. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi

- kinerja kader posyandu terhadap percepatan penurunan stunting: Studi di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Durian Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 12(2), 219–228.
- Kartika, D. Y. (2024). Analisis Faktor yang Memengaruhi Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Sidodadi Kecamatan Kota Kisaran Barat. *Jurnal Kebidanan, Keperawatan Dan Kesehatan*, 3(3), 11–17.
- Katuuk, M. E., & Bidjuni, H. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. *E-Journal Keperawatan (EKp)*, 5(2), 1–5.
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). Pedoman Umum Pelayanan Posyandu. In *Kementerian Kesehatan RI* (Vol. 5, Issue 2).
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Standar Antropometri Anak. In *Kementerian Kesehatan RI*. (Vol. 8, Issue 75).
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). Keluarga Bebas Stunting. In 165.
- Kirana, S. Z., & Gani, A. (2023). Peran Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) dalam Meningkatkan Kesehatan Ibu Hamil di Indonesia. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2), 553–560.
- Lazuli, sari N., Marleniwati, & Elly, T. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu berdasarkan status gizi di desa imbuang. *Kesehatan Masyarakat*, 8(November), 189–201.
- Mediani, H. S., Nurhidayah, I., & Lukman, M. (2020). Pemberdayaan Kader Kesehatan tentang Pencegahan Stunting pada Balita. *Media Karya Kesehatan*, 3(1), 82–90. <https://doi.org/10.24198/mkk.v3i1.26415>
- Meilinawati SB, E. (2025). Motivasi Dan Kinerja Kader Dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas Dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Kebidanan*, 15(1), 1–12.
- Musmiler, E. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelayanan Posyandu. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 126–133.
- Nalizar, Raisah, R., & Putri, R. (2021). Analisis faktor keaktifan Kader Posyandu diwilayah kerja UPTD Puskesmas Simpang Kiri Subulussalam. 4, 167–186.
- Noor, F., Politeknik, A., Negeri, P., Zahra, S., Akbar, I., Perkapalan, P., Surabaya, N., Belva, M., Az-Zahra Politeknik, A., Nadira, S., Zahra, A., Oktavina, D., Politeknik, R., & Surabaya, P. N. (2024). Analisis Faktor Penyebab Stunting Pada Balita. *Jurnal Sains Student Research*, 2(2), 142–147.
- Notoadmodjo, S. (2012). Promosi Kesehatan dan Prilaku Kesehatan. In *EGC*.
- Nugraheni, N., & Malik, A. (2023). Peran Kader Posyandu dalam Mencegah Kasus Stunting di Kelurahan Ngijo. *Lifelong Education Journal*, 3(1), 83–92.
- Nurchayanti, F. D. (2024). Analisis Peran Kader Kesehatan Terhadap UpayaPencegahan Stunting Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 11(No.01), 65–73.
- Ola, Y. E., Niga, J. D., & Pah, T. I. B. K. (2024). Kualitas Pelayanan Penanganan Stunting di Puskesmas Waiwerang Kecamatan Adonara Timur Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Publik*, 18(01), 62–73.
- Prasetya, G. H., & Hendarto, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai

- Variable Intervening Pada Pt. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 20–30.
- Putri, A. A. S., Khaer, D. M., Kurniawati, & Maliki, B. I. (2024). Pengaruh Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(4), 1484–1493.
- Rahma dalila fitri, D. (2023). Hubungan Pengetahuan Kader Posyandu Dengan Kemampuan Deteksi Dini Stunting Di Wilayah Kerja Puskesmas Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. *Concept and Communication*, 04(23), 301–316.
- Ramadani, R., Ritonga, I. R., Nurfiani, D., & Jawahir, A. (2025). *Peran Posyandu dalam Mendukung Program Kesehatan Anak di Dusun 3 Desa Sei Glugur*.
- Ramadhan, K., Maradindo, Y. E., Nurfatimah, N., & Hafid, F. (2021). Kuliah Kader sebagai Upaya Meningkatkan Pengetahuan Kader Posyandu dalam Pencegahan Stunting. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1751–1759.
- Raniwati, L., Ernawati, S., Sari, N. I., Sari, D. E. A., & Astuti, H. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kapau Kabupaten Agam Sumatera Barat. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Raniwati, L., Ernawati, Sari, N. I., & Sari, Dewi Erlina Asrita, Astuti, H. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja puskesmas anak air kota padang. *Jurnal Indonesia Kebidanan*, 6, 106–117.
- Roviola, M. D. Wi. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas X. *Ensiklopedia of Journal*, 5(2), 126–133.
- Sholikhah, N. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stuntik Pada Anak*.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeda.
- Sulaeman, S. (2022). Hubungan Motivasi Dan Keaktifan Kader Terhadap Kinerja Kader Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Professional Nursing*, 3(1), 1.
- Supriyatno, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 1(1), 91–98.
- Susan, Y., Lestari, L., & Yusuff, A. A. (2024). Analisis Motivasi dan Kinerja Kader Posyandu dalam Program Pencegahan Stunting di Wilayah Kerja Puskesmas. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 4(3), 831–837.
- Suyani, E., Ulfa, M., Aqsho, M., & Nst, H. (2021). Pencegahan Stunting Pada Masyarakat Desa Bandar Khalipah. *Reswara : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 186–191.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (Vol. 11, Issue 1).
- Wibowo, D. T. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Jawa Barat*. 6(1), 54–67.
- Widiantari, K., Zulfiana, Y., Fatmawati, N., & Info, A. (2022). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu Balita*. 3(1), 17–

21.

Yuniar, S. S. (2024). *Determinan kinerja kader posyandu dalam pencegahan stunting di wilayah kerja puskesmas embo kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto 2024.*

Yustiari, Y., Anwar, K. K., Sarita, S., Primasari, N., & Nur, A. (2023). Pengayaan Pengetahuan dan Sikap Kader Kesehatan Masyarakat melalui Inovasi Program Pendidikan Pencegahan Stunting. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 15(1), 88–96.