

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN *STUNTING* DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS MAJA KABUPATEN MAJALENGKA 2025

Dedi Supriadi, Cecep Heriana, Rossi Suparman, Susianto

Universitas Bhakti Husada Indonesia

[ded.supriadi023@gmail.com](mailto:ded.supriadi023@gmail.com), [cecepheriana.phd@gmail.com](mailto:cecepheriana.phd@gmail.com), [rossisuparman@gmail.com](mailto:rossisuparman@gmail.com),  
[susiantostikku@gmail.com](mailto:susiantostikku@gmail.com),

### Abstrak

*Stunting* merupakan masalah kesehatan global, pada tahun 2022 sebanyak 148,1 juta balita didunia mengalami *stunting* atau sekitar 22,3%. Salah satu upaya dalam penurunan angka *stunting* yaitu peningkatan kinerja kader. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja 2025. Metode penelitian ini yaitu Analitik Observasional dengan desain *Cross Sectional*, Populasi pada penelitian ini yaitu kader posyandu di Kecamatan Maja, sampel yang digunakan sebanyak 110 responden. Hasil dari analisis *Chi Square* didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara Pengetahuan ( $p=0,000$ ), Sikap ( $p=0,000$ ) dan Pelatihan Kader ( $p=0,017$ ) dengan kinerja kader. Kemudian tidak ada hubungan signifikan antara Pendidikan ( $p=0,521$ ), Motivasi ( $p=0,499$ ) dan Lama Kerja ( $p=0,1,000$ ) dengan Kinerja Kader dalam Pencegahan dan Penanganan *Stunting*. Sikap Kader merupakan Variabel paling Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Tahun 2025 dengan nilai  $\text{Exp (B)}$  (*Odds Ratio*) 140. Diharapkan kader dapat meningkatkan pengetahuan, motivasi dan sikap yang positif untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada balita sebagai upaya untuk mencegah dan mengurangi prevalensi *Stunting*

**Kata Kunci:** *Stunting*, Kader, Kinerja, Puskesmas Maja

### Abstract

*Stunting* is a global health problem, in 2022 as many as 148.1 million toddlers in the world experienced *stunting* or around 22.3%. One effort to reduce *stunting* rates is to improve the performance of cadres. The purpose of this study is to determine the factors related to the performance of cadres in handling and preventing *stunting* in the Maja Community Health Center Work Area in 2025. This research method is Observational Analytical with Cross Sectional design, the population in this study were posyandu cadres in Maja District, the sample used was 110 respondents. The results of the Chi Square analysis showed that there was a significant relationship between Knowledge ( $p = 0.000$ ), Attitude ( $p = 0.000$ ) and Cadre Training ( $p = 0.017$ ) with cadre performance. Furthermore, there was no significant relationship between Education ( $p=0.521$ ), Motivation ( $p=0.499$ ), and Length of Service ( $p=0.1,000$ ) with Cadre Performance in *Stunting* Prevention and Management. Cadre Attitude was the most dominant variable related to Cadre Performance in *Stunting* Prevention and Management in the Maja Community Health Center Work Area in 2025 with an  $\text{Exp (B)}$  (*Odds Ratio*) value of 140. It is hoped that cadres can increase their knowledge, motivation, and positive attitudes to improve their performance so they can provide good services to toddlers as an effort to prevent and reduce the prevalence of *stunting*.

**Keywords:** *Stunting*, Cadres, Performance, Maja Community Health Center

## PENDAHULUAN

*Stunting* merupakan masalah kesehatan di dunia, karena *Stunting* merupakan manifestasi kegagalan pertumbuhan (*growth faltering*) yang dimulai sejak dalam kandungan hingga anak berusia lima tahun. Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO), pada tahun 2022 sebanyak 148,1 juta balita didunia mengalami *stunting* atau sekitar 22,3%. Pada tahun 2030 ditargetkan *stunting* mengalami penurunan hingga mencapai 13,5% atau sebanyak 88,9 juta (WHO, 2022).

Berdasarkan hasil Survei Status Gizi Balita Indonesia (SSGBI) tahun 2022, prevalensi *stunting* di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Prevalensi *stunting* di Indonesia tahun 2020 mencapai 26,9% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 yaitu sebesar 24,4%. Pada tahun 2022 *stunting* juga mengalami penurunan hingga mencapai angka 21,6% atau turun sebesar 2,8%. Meskipun *stunting* di Indonesia mengalami penurunan, angka-angka tersebut belum mencapai angka yang ditargetkan oleh pemerintah Indonesia sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 72 tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting yang menyatakan bahwa target penurunan angka stunting yang ditargetkan oleh pemerintah adalah 14% pada tahun 2024, sehingga *stunting* masih menjadi salah satu permasalahan gizi di Indonesia (Kementerian Kesehatan RI, 2023).

Berdasarkan Survei Kesehatan Indonesia Tahun 2023, angka prevalensi *stunting* usia 0-59 tahun di Jawa Barat menyentuh angka 21,7 persen. Angka itu masih di atas rata-rata prevalensi *stunting* di Indonesia (21,6 persen). Angka itu juga menunjukkan prevalensi *stunting* Jabar naik 1,5 persen dibandingkan tahun 2022 yang menyentuh 20,2 persen (Survei Kesehatan Indonesia, 2023).

Kabupaten Majalengka merupakan salah satu Kabupaten yang ada Jawa Barat yang mengalami fluktuasi prevalensi balita pendek. Prevalensi *stunting* pada tahun 2019 sebesar 28,5 %, turun pada tahun 2021 menjadi 23,0 %, dan naik menjadi 24,3% pada tahun 2022. Pada tahun 2023 jumlah prevalensi *stunting* di Kabupaten Majalengka meningkat 4,84% dengan total 2.465 balita dari total 79.101 balita yang diukur. Kabupaten Majalengka menjadi wilayah dengan nilai prevalensi tertinggi ke 7 di Jawa Barat, angka ini memiliki nilai prevalensi di atas rata-rata Provinsi (20,2%) (Dinas Kesehatan Kabupaten Majalengka, 2023).

Hampir di setiap wilayah Kabupaten Majalengka terdapat kasus *stunting*, salah satunya di Kecamatan Maja, Kabupaten Majalengka. Jumlah Balita *stunting* di Kecamatan Maja tahun 2023 sebanyak 51 balita (1,53%) dari target < 213 balita (< 7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa prevalensi *stunting* di Kecamatan Maja masih tergolong tinggi (UPTD Puskesmas Maja, 2023).

Pemerintah telah berkomitmen untuk melakukan percepatan penurunan *stunting* dan ini tercermin dalam Peraturan Bupati Majalengka Nomor 25 Tahun 2019 tentang Penurunan Stunting yaitu dalam rangka pencapaian target Daerah Prevalensi *Stunting*, ditetapkan target yang harus dicapai sebesar 14% pada tahun 2024. Dalam rangka menyelenggarakan percepatan penurunan *stunting* di tingkat desa/kelurahan, kepala desa/lurah menetapkan tim Percepatan Penurunan *Stunting* tingkat desa/kelurahan. Tim Percepatan Penurunan *Stunting* tingkat desa/kelurahan salah satunya melibatkan Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) serta Sub-PPKBD/Kader Pembangunan Manusia (KPM), kader, dan/atau unsur masyarakat lainnya (Peraturan Bupati Majalengka Nomor 25 Tahun 2019).

Kader kesehatan atau Posyandu yaitu anggota masyarakat yang dipilih dari dan oleh masyarakat, harus mau dan mampu bekerja bersama dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan secara sukarela (Melik, 2022). Kader bekerja untuk dapat membina ataupun mengelola kesehatan masyarakat yang ada di wilayah kerja mereka. Kader Posyandu merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu yang sangat penting dan strategis (Astuti, 2018). Kader posyandu yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan posyandu untuk mencegah *stunting* pada balita (Dian, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Indrilia, 2022). Menurut Desiana (2021) menyatakan bahwa Kinerja kader dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu faktor *predisposing*, faktor *enabling* dan faktor *reinforcing*. Faktor *predisposing* yang dapat mempengaruhi kinerja kader meliputi usia, tingkat pendidikan, pengetahuan, sikap dan motivasi. Faktor *enabling* yang dapat mempengaruhi kinerja kader diantaranya lama pengalaman kerja, kemampuan kader, dukungan organisasi, sarana prasarana dan pelatihan. Sedangkan faktor *reinforcing* yang dapat mempengaruhi kinerja kader meliputi insentif dan dukungan keluarga (Desiana *et. al*, 2021).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader dalam penanganan dan pencegahan *stunting* pada balita. Kinerja kader dipengaruhi oleh Pengetahuan dan pendidikan (Barokah, 2018; Rany, 2023). Kemudian kinerja kader juga dipengaruhi oleh sikap kader, kader yang memiliki sikap yang positif akan ditunjukkan dengan memiliki motivasi yang tinggi (Sintya, 2018; Zahra, 2025). Selain itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh keikutsertaan kader dalam mengikuti pelatihan dan pengalaman kerja kader. Kader yang memiliki mas kerja yang lebih lama akan memiliki kinerja yang lebih baik (Wahyuningsih, 2023; Lira, 2023).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik dan merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader dalam

Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka 2025.”

## METODE

Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh kader yang berada di Kecamatan Maja Periode Januari – Juni 2025 sebanyak 315 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang sudah teruji Validitas dan Reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis univariate, bivariat dengan menggunakan Uji *Chi Square*, dan multivariat menggunakan Uji Regresi Logistik.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Gambaran frekuensi Pengetahuan, Tingkat Pendidikan, Sikap, Motivasi, Pelatihan, Lama Kerja dan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka 2025**

Variabel Pengetahuan		
Pengetahuan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang Baik	5	4,5
Baik	105	95,5
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Variabel Pendidikan		
Pendidikan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	44	40
Tinggi	66	60
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Variabel Sikap		
Sikap	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Negatif	7	6,4
Positif	103	93,6
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Variabel Motivasi		
Motivasi	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	74	67,3
Tinggi	36	32,7
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Variabel Pelatihan Kader		
Pelatihan Kader	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Pernah Mengikuti	92	83,6
Tidak Mengikuti Pelatihan	18	16,4
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Variabel Kerja Kader		
Lama Kerja Kader	Frekuensi (n)	Presentase (%)
≤ 5 Tahun	67	60,9
> 5 Tahun	43	39,1
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
Variabel Kinerja Kader		
Kinerja Kader	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang Baik	11	10

Variabel Pengetahuan		
Baik	99	90
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa dari 110 responden yang diteliti, hampir seluruhnya responden memiliki pengetahuan yang baik yaitu sebanyak 105 responden (95,5%), sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi yaitu sebanyak 66 responden (60%), hampir seluruhnya responden memiliki sikap yang positif yaitu sebanyak 103 responden (93,6%), sebagian besar responden memiliki motivasi yang rendah yaitu sebanyak 74 responden (67,3%), hampir seluruhnya responden pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 92 responden (83,6%), sebagian besar responden memiliki masa kerja  $\leq 5$  Tahun yaitu sebanyak 67 responden (60,9%) dan hampir seluruhnya responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 99 responden (90%).

## Analisis Bivariat

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat**

Variabel	Kinerja Kader				Total N	p-value	OR (95% CI)
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%			
<b>Pengetahuan</b>							
Kurang Baik	4	80	1	20	5	0,000	56,000
Baik	7	6,7	98	93,3	105		
<b>Pendidikan</b>							
Rendah	3	6,8	41	93,2	44	0,521	1,530
Tinggi	8	12,1	58	87,9	66		
<b>Sikap</b>							
Negatif	4	80	1	20	5	0,000	2,600
Positif	7	6,7	98	93,3	100		
<b>Motivasi</b>							
Kurang	6	8,1	68	91,9	78	0,499	0547
Tinggi	5	13,9	31	86,2	36		
<b>Pelatihan Kader</b>							
Tidak Mengikuti	5	27,8	13	72,2	18	0,017	0,181
Mengikuti	6	6,5	86	93,5	92		
<b>Lama Kerja</b>							
$\leq 5$ Tahun	1	1,4	68	98,6	69	1,000	1,138
$> 5$ Tahun	1	2,4	40	97,6	41		

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 2. Diatas diketahui bahwa Berdasarkan hasil Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value*  $0,000 < (\alpha 0,05)$  artinya Ada Hubungan antara Pengetahuan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten

Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 56,000 yang berarti responden dengan pengetahuan yang baik berpeluang 56,000 kali lebih besar untuk memiliki peluang kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki pengetahuan yang kurang baik. Berdasarkan hasil Uji *Fisher Exact* diperoleh nilai *p-value*  $0,521 > (\alpha 0,05)$  artinya Tidak Ada Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 1,530 yang berarti responden dengan pendidikan yang tinggi memiliki peluang 1,530 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki pendidikan yang rendah.

Berdasarkan hasil Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value*  $0,000 < (\alpha 0,05)$ , artinya Ada Hubungan antara Sikap dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 2,600 yang berarti responden dengan sikap yang positif memiliki peluang sebanyak 2,600 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap yang negatif. Berdasarkan hasil Uji *Fisher Exact* diperoleh nilai *p-value*  $0,499 > (\alpha 0,05)$ , artinya Tidak Ada Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 0,547 yang berarti responden dengan motivasi yang tinggi memiliki peluang 0,547 kali lebih kecil untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi yang kurang.

Berdasarkan hasil Uji *Fisher Exact* diperoleh nilai *p-value*  $0,017 < (\alpha 0,05)$  artinya Ada Hubungan antara Pelatihan Kader dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 0,181 yang berarti responden yang mengikuti pelatihan memiliki peluang 0,181 kali lebih kecil untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang tidak mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil Uji *Fisher Exact* diperoleh nilai *p-value*  $1,000 < (\alpha 0,05)$  artinya Tidak Ada Hubungan antara Lama Kerja dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 1,138 yang berarti responden dengan lama kerja  $> 5$  tahun memiliki peluang untuk mendapatkan kinerja yang baik 1,138 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden dengan lama kerja  $\leq 5$  Tahun.

## Analisis Multivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat

Variabel	Exp (B) (Odds Ratio)	p-value
Pengetahuan	4,664	0,008
Sikap	140	0,004
Pelatihan Kader	0,167	0,038

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa variabel Sikap Kader merupakan variabel yang paling besar hubungannya dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025. Besarnya hubungan dibuktikan dengan nilai  $\text{Exp(B)}/\text{Odds Ratio}$  sebesar 140 yang berarti responden yang memiliki sikap yang positif memiliki peluang 140 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap yang negatif.

## PEMBAHASAN

### Pengetahuan

Berdasarkan hasil Uji *Chi Square* diperoleh nilai  $p\text{-value } 0,000 < (\alpha 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya Ada Hubungan Signifikan antara Pengetahuan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 56,000 yang berarti responden dengan pengetahuan yang baik berpeluang 56,000 kali lebih besar untuk memiliki peluang kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki pengetahuan yang kurang baik. Berdasarkan hasil analisis bivariat diketahui bahwa hampir seluruhnya responden dengan pengetahuan yang baik memiliki kinerja kader yang baik yaitu sebanyak 98 responden (93,3%).

Menurut Happinasari & Suryandari (2016) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu (Happinasari & Suryandari, 2016). Sejalan dengan penelitian Profita (2018) dengan nilai  $p = 0,000$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan nilai  $P\text{-value} < \alpha 0,05$  yang berarti secara statistik terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader. Sama halnya dengan penelitian Janwarin (2020) ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Waturu. Seorang kader yang memiliki pengetahuan baik dan cukup, orang tersebut akan cenderung lebih aktif dalam kegiatan posyandu sehingga dapat meningkatkan kinerja kader dalam menjalankan tugasnya (Hasanah, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa tingkat pengetahuan yang baik akan berhubungan positif dengan kinerja kader dalam penanggulangan dan pencegahan stunting. Pengetahuan yang memadai mengenai konsep stunting, penyebab, dampak, serta upaya pencegahannya akan membuat kader lebih percaya diri, terampil, dan tepat dalam memberikan edukasi maupun pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, keterbatasan pengetahuan dapat menurunkan kemampuan kader dalam melaksanakan tugas, karena informasi yang disampaikan menjadi kurang akurat dan sulit dipahami oleh keluarga balita. Dengan demikian, semakin tinggi pengetahuan kader maka semakin optimal pula kinerjanya dalam menjalankan peran sebagai ujung tombak program kesehatan di masyarakat.

## **Pendidikan**

Berdasarkan hasil Uji *Fisher Exact* diperoleh nilai *p-value*  $0,521 < (\alpha 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya Tidak Ada Hubungan Signifikan antara Pendidikan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 1,530 yang berarti responden dengan pendidikan yang tinggi memiliki peluang 1,530 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki pendidikan yang rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marini (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara pendidikan kader dengan kinerja kader dengan nilai *p-value* 0,155 atau ( $p > 0,05$ ). Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosid (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja kader dengan nilai *p-value* 0,375 atau ( $p > 0,05$ ) (Rosid, 2021).

Penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sodikin (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pendidikan Kader dengan Kinerja Kader, dengan nilai *p-value* sebesar 0,047 atau ( $p < 0,05$ ) (Sodikin, 2024).

Berdasarkan dengan teori human capital, pendidikan formal merupakan salah satu bentuk investasi individu yang dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas seseorang. Namun demikian, dalam konteks kader kesehatan masyarakat, pendidikan formal tidak selalu menjadi faktor penentu utama kinerja, Hal ini karena tugas kader posyandu lebih menekankan pada keterampilan praktis, kemampuan komunikasi, motivasi, serta pengalaman kerja daripada sekadar latar belakang pendidikan formal. (Hutagaol, 2023).

Peneliti berasumsi bahwa tingkat pendidikan kader tidak selalu berhubungan dengan kinerja kader, hal ini karena kinerja kader dapat dipengaruhi oleh factor lain seperti pengetahuan, pengalaman dan motivasi kader dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Dengan demikian,

meskipun kader memiliki tingkat pendidikan yang rendah, mereka masih dapat menunjukkan kinerja yang baik apabila memiliki komitmen dan dukungan yang memadai.

## Sikap

Berdasarkan hasil Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value*  $0,000 < (\alpha 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya Ada Hubungan Signifikan antara Sikap dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 2,600 yang berarti responden dengan sikap yang positif memiliki peluang sebanyak 2,600 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap yang negatif.

Penelitian ini sejalan dengan Kusumawardani (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara sikap kader dengan kinerja kader dalam penanggulangan *stunting* dengan nilai *p-value* 0,000 atau ( $p < 0,05$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,375 artinya sikap kader memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kader (Kusumawardani, 2017). Penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alor (2022) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara sikap kader dengan kinerja kader posyandu dengan nilai *p-value* sebesar 0,492 atau ( $p > 0,05$ ) (Alor, 2022).

Sikap merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk dalam menjalankan tugas sebagai kader kesehatan. Menurut teori perilaku, sikap positif yang dimiliki kader terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan mendorong munculnya tindakan nyata dalam bentuk kinerja yang baik (Lauzi, 2023). Peneliti berasumsi bahwa sikap positif kader terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan mendorong peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan partisipasi dalam melaksanakan kegiatan posyandu. Kader yang memiliki sikap baik akan lebih menghargai pentingnya peran mereka dalam pencegahan dan penanggulangan *Stunting* pada balita, sehingga lebih aktif dan konsisten dalam memberikan pelayanan.

## Motivasi

Berdasarkan hasil Uji *Fisher Exact* diperoleh nilai *p-value*  $0,499 > (\alpha 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Tidak Ada Hubungan Signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 0,547 yang berarti responden dengan motivasi yang tinggi memiliki peluang 0,547 kali lebih kecil untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi yang kurang baik.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi belum tentu secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Dalam konteks kader posyandu, meskipun kader memiliki motivasi kerja yang tinggi, kinerja mereka lebih banyak ditentukan oleh faktor lain seperti keterampilan teknis, pengalaman, dukungan dari petugas kesehatan, serta ketersediaan sarana dan prasarana (Robbins dan Judge, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivanna (2022) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader dengan nilai  $p$ -value 0,707 atau ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Destriyanthi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kader dengan kinerja kader, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik didapatkan hasil nilai  $p$ -value sebesar 0,001 atau ( $p < 0,05$ ) (Destriyanthi, 2020).

Peneliti berasumsi bahwa motivasi tidak berhubungan dengan kinerja kader karena tingginya motivasi kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan keterampilan maupun kualitas pelayanan kader. Kinerja kader lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti dukungan petugas kesehatan, pelatihan yang diberikan, sarana prasarana posyandu, serta pengalaman kerja. Dengan demikian, meskipun kader memiliki motivasi yang baik, hal tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak ditunjang oleh kemampuan teknis dan kondisi kerja yang mendukung.

### **Pelatihan Kader**

Berdasarkan hasil Uji *Chi Square* diperoleh nilai  $p$ -value  $0,006 < (\alpha 0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya Ada Hubungan Signifikan antara Pelatihan Kader dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 0,181 yang berarti responden yang mengikuti pelatihan memiliki peluang 0,181 kali lebih kecil untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang tidak mengikuti pelatihan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hatza (2025) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan pada kader terhadap kinerja kader, dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,000 atau ( $p < 0,05$ ) (Hanza, 2025). Penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Manopo (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader posyandu dengan nilai  $p$ -value 0,112 atau ( $p > 0,05$ ).

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja kader kesehatan. Melalui pelatihan, kader memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman baru yang relevan dengan tugasnya dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat. Pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan akan meningkatkan pemahaman kader mengenai tugas, prosedur, serta cara menghadapi permasalahan di lapangan. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan, ketepatan pencatatan, serta kemampuan kader dalam memberikan penyuluhan dan pendampingan kepada masyarakat (Muzakir, 2018).

### **Lama Kerja**

Berdasarkan hasil Uji *Chi Square* diperoleh nilai *p-value*  $1,000 > (\alpha 0,05)$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Tidak Ada Hubungan Signifikan antara Lama Kerja dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai *Odds Ratio* (OR) = 1,138 yang berarti responden dengan lama kerja  $> 5$  tahun memiliki peluang untuk mendapatkan kinerja yang baik 01,138 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden dengan lama kerja  $\leq 5$  Tahun.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara lama kerja kader dengan kinerja kader dengan nilai *p-value* 0,215 atau ( $p > 0,05$ ) (Hardiyanti, 2018). Penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra (2023) yang menyatakan terdapat hubungan antara lama kerja kader dengan kinerja kader dengan nilai *p-value* 0,000 atau ( $p < 0,05$ ) (Indra, 2023).

Lama kerja sering dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja kader karena semakin lama seseorang bekerja, diasumsikan pengalaman yang dimiliki juga meningkat. Akan tetapi, lama kerja tidak selalu berhubungan dengan kinerja kader. Hal ini disebabkan karena pengalaman kerja yang panjang tidak menjamin adanya peningkatan keterampilan maupun kualitas pelayanan, terutama apabila kader tidak mendapatkan pembinaan, pelatihan, dan dukungan dari tenaga kesehatan secara berkesinambungan (Irnawati, 2017).

Peneliti berasumsi bahwa lama kerja kader tidak berhubungan dengan kinerja kader karena pengalaman kerja yang panjang tidak selalu mencerminkan peningkatan keterampilan atau kualitas pelayanan kader. Kinerja kader lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengetahuan, pelatihan yang diperoleh, motivasi, serta dukungan dari petugas kesehatan. Oleh karena itu, meskipun seorang kader memiliki lama kerja yang cukup panjang, hal tersebut tidak menjamin kinerja yang

lebih baik apabila tidak ditunjang dengan pembinaan dan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan.

### **Variabel paling Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Kader**

Berdasarkan hasil analisis multivariat didapatkan hasil bahwa variabel Sikap Kader merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka Tahun 2025, dengan nilai  $p\text{-value} = 0,004$  dan nilai  $\text{Exp(B)/Odds Ratio}$  sebesar 140 yang berarti responden memiliki sikap positif berisiko 140 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik, dibandingkan dengan responden yang tidak mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Sikap Kader memberikan pengaruh secara parsial dibandingkan dengan variabel lain terhadap Kinerja Kader.

Sikap merupakan respon dari seseorang terhadap sesuatu. Hal ini biasanya menjelaskan suka atau tidaknya seseorang terhadap suatu objek, dan seringkali berasal dari pengalamannya sendiri atau dari perkataan orang lain (Notoatmodjo, 2019). Kader yang memiliki sikap yang baik akan lebih aktif memberikan motivasi kepada masyarakat dalam kegiatan Posyandu. Sikap sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kader. Tanggapan yang baik terhadap kader maka kegiatan Posyandu akan semakin optimal. Keaktifan kader dalam memberikan informasi berguna untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan Posyandu (Azwar, 2023).

Peneliti berasumsi bahwa sikap merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja kader karena sikap positif akan mendorong kader untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Sikap yang baik mencerminkan kesiapan kader dalam menerima tugas, menghadapi tantangan, serta memberikan pelayanan yang optimal meskipun terdapat keterbatasan sarana dan prasarana. Oleh karena itu, dibandingkan faktor lain seperti pendidikan, lama kerja, atau motivasi, sikap dipandang lebih berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja kader.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Pengetahuan, Sikap, dan Pelatihan Kader dengan Kinerja Kader. Serta tidak ada hubungan signifikan antara Tingkat Pendidikan, Motivasi, dan Lama Kerja dengan dengan Kinerja Kader dalam Penanganan dan Pencegahan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maja Kabupaten Majalengka 2025.

Diharapkan agar kader dapat terus meningkatkan pengetahuan mengenai gizi, pola asuh dan kesehatan ibu dan anak serta pencegahan *stunting* melalui pelatihan maupun kegiatan pembinaan yang rutin dan diharapkan agar kader dapat lebih termotivasi dalam menjalankan peran dengan memahami bahwa keberhasilan pencegahan *stunting* sangat bergantung pada kedekatan kader dengan masyarakat sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja kader dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Kesehatan Kabupaten Majalengka. (2023). Profil Kesehatan Kabupaten Majalengka
- Indra Martua Nasution, Anto J. Hadi, & Haslinah Ahmad. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader dalam Pencegahan Stunting di Wilayah Kerja Puskesmas Pargarutan Kabupaten Tapanuli Selatan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(4), 744–752. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i4.3445>
- Kementerian Kesehatan RI. (2023). *Buku Saku Hasil Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) 2022*.
- Kusumawardani, A. S., & Muljono, P. (2017). *Hubungan sikap dan motivasi kerja dengan kinerja kader posyandu (Kasus: Desa Coper dan Desa Kutuwetan, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur)* (Skripsi). Institut Pertanian Bogor. Repository Institut Pertanian Bogor.
- Kusumayanti. (2022). *Gambaran Motivasi Kader dalam Memberikan Pelayanan Posyandu di Desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai Tahun 2021*. 1914202043.
- Lazuli, N. S., Trisnawati, E., & Marlenywati, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dalam pelayanan kesehatan di Desa Limbung. *Darussalam Nutrition Journal*, 8(2)
- Marini, I., Prakoso, A. D., & Hutagaol, E. K. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita. *Journal of Nursing Practice and Education*, 4(1), 16–21.
- Mukhtar, Modding, L. & H. (2018). The Influence of Competence , Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(5), 58–64.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta., 2018.
- Sodikin. (2024). Hubungan karakteristik dengan kinerja kader posyandu. *Journal of Midwifery Care*.
- World Health Organization. (2022). *Prevalensi Stunting*