

Motivasi Dan Kinerja Kader Dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas Dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

Oleh

Elies Meilinawati SB^{1}*

^{1} Program Studi Sarjana Kebidanan, Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Bina Sehat PPNI*

*Corresponding author: * eliesmsb@gmail.com*

ABSTRAK

Status gizi dan kesehatan ibu dan anak sebagai penentu kualitas sumber daya manusia, hal ini dibuktikan dengan adanya status gizi dan kesehatan ibu pada masa pra hamil, saat kehamilannya dan saat menyusui merupakan periode yang sangat kritis. Kader posyandu merupakan garda terdepan yang langsung berhubungan dengan ibu hamil, ibu melahirkan dan ibu nifas melalui berbagai kegiatan posyandu dan kelas ibu. Oleh karena itu, kader Posyandu harus mampu menyampaikan informasi, mendampingi dan memotivasi ibu hamil, ibu melahirkan dan ibu nifas untuk mendapatkan perawatan kesehatannya secara tepat. Peran kader posyandu mempengaruhi angka kejadian stunting sebagai upaya pencegahan stunting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan motivasi dengan kinerja kader dalam pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Desain dalam penelitian ini adalah cross sectional. Instrument yang digunakan adalah kuesioner tentang motivasi dan kinerja kader. Populasinya adalah semua kader kesehatan ibu dan anak di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto dengan teknik sampling total sampling sejumlah 30 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji Rank Spearman menggunakan program SPSS dan didapatkan hasil ρ -value = 0,039 (ρ -value <0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Motivasi berperan sebagai kunci sebuah kinerja, seseorang dengan motivasi yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik, dikarenakan motivasi dapat yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kader, Kinerja kader, stunting, nifas dan menyusui

ABSTRACT

The nutritional status and health of mothers and children as determinants of the quality of human resources, this is evidenced by the nutritional status and health of mothers during the pre-pregnancy period, during pregnancy and while breastfeeding

is a very critical period. Posyandu cadres are the front line who are directly in contact with pregnant women, mothers giving birth and postpartum mothers through various posyandu activities and mother classes. Therefore, Posyandu cadres must be able to convey information, accompany and motivate pregnant women, mothers giving birth and postpartum mothers to get proper health care. The role of posyandu cadres influences the incidence of stunting as an effort to prevent stunting. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between motivation and cadre performance in preventing stunting during the postpartum and breastfeeding periods in Leminggir Village, Mojosari District, Mojokerto Regency. The design in this study was cross-sectional. The instrument used was a questionnaire about cadre motivation and performance. The population was all maternal and child health cadres in Leminggir Village, Mojosari District, Mojokerto Regency with a total sampling technique of 30 people. The data were analyzed using the Spearman Rank test using the SPSS program and obtained the results of p -value = 0.039 (p -value < 0.05) so it can be concluded that there is a relationship between motivation and cadre performance in efforts to prevent stunting during the postpartum and breastfeeding period in Leminggir Village, Mojosari District, Mojokerto Regency. Motivation plays a key role in performance, someone with good motivation will show good performance, because motivation can cause, channel and support human behavior, so that they are willing to work hard and enthusiastically to achieve optimal results.

Keywords: Cadre Motivation, Cadre Performance, stunting, postpartum and breastfeeding

A. PENDAHULUAN

Status gizi dan kesehatan ibu dan anak berperan penentu kualitas sumber daya manusia, hal ini dibuktikan dengan adanya status gizi dan kesehatan ibu pada masa pra hamil, saat kehamilannya dan saat menyusui merupakan periode yang sangat kritis. Stunting adalah suatu bentuk lain dari kegagalan pertumbuhan dan kurang gizi kronik yang terjadi dalam waktu yang lama, hal ini berbeda dengan kurang gizi akut. Stunting dapat terjadi sebelum kelahiran dan disebabkan oleh asupan gizi yang sangat kurang saat masa kehamilan, pola asuh makan yang sangat kurang, rendahnya kualitas makanan sejalan dengan frekuensi infeksi sehingga dapat menghambat pertumbuhan (Unicef, 2012). Stunting akan nampak setelah bayi berusia 2 tahun. Penyebab stunting diantaranya asupan makanan, berat lahir, penyakit, ASI, Pendidikan orang tua, usia balita, dan ekonomi keluarga (Saadah, 2022).

Stunting menjadi isu global, dengan jutaan anak mengalami kondisi ini. Menurut WHO Pada tahun 2022, diperkirakan 148 juta anak di bawah usia 5 tahun di seluruh dunia terkena dampak stunting (terlalu pendek untuk usianya) dan 45 juta terkena dampak wasting (terlalu kurus untuk tinggi badan), yang menunjukkan luasnya kekurangan gizi di antara populasi termuda, dengan prevalensi stunting adalah 22,3% dan prevalensi wasting 6,8%. (World Health

Organizatian, 2024) Di Indonesia, kasus stunting pada tahun 2022 menurun yaitu dari 24,4% menjadi 21,6% (Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, 2023), Pada tahun 2023 menjadi 15,8% (Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, 2024). Prevalensi stunting di Jawa Timur mengalami penurunan dari 23,5% pada 2021 menjadi 19,2% tahun 2022 (Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, 2023), menurut SKI tahun 2023 angka stunting di Jawa Timur 13,8%(Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan, 2024). Angka stunting di Kabupaten Mojokerto pada tahun 2021 mencapai 27,4% , kemudian menurun pada tahun 2022 menjadi 11,6%.

Stunting memiliki akibat yang sangat serius, tidak hanya berdampak pada tumbuh kembang fisik yang terhambat, tetapi juga pada perkembangan kognitif dan akademik anak. Dampak buruk yang dapat ditimbulkan oleh stunting dalam jangka pendek adalah terganggunya perkembangan otak, kecerdasan, gangguan pertumbuhan fisik, dan gangguan metabolisme dalam tubuh. Sedangkan, dalam jangka panjang akibat buruk yang dapat ditimbulkan adalah menurunnya kemampuan kognitif dan prestasi belajar, menurunnya kekebalan tubuh sehingga mudah sakit, dan resiko tinggi untuk munculnya penyakit diabetes, kegemukan, penyakit jantung dan pembuluh darah, kanker, stroke, dan disabilitas pada usia tua. Kesemuanya itu akan menurunkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, produktifitas, dan daya saing bangsa. Stunting dapat mengurangi produktivitas individu, serta mempengaruhi ekonomi suatu negara (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2013) Oleh karena itu, pencegahan stunting melalui asupan gizi yang baik, sanitasi yang layak, dan pendidikan kepada orang tua sangat penting untuk memastikan masa depan yang lebih sehat dan cerah. Berbagai upaya perbaikan diperlukan untuk mengatasi stunting, meliputi upaya untuk mencegah dan mengurangi gangguan secara langsung (intervensi gizi spesifik) serta upaya untuk mencegah dan mengurangi gangguan secara tidak langsung (intervensi gizi sensitif). Upaya intervensi gizi spesifik untuk pencegahan stunting ditekankan pada kelompok 1.000 Hari Pertama Kehidupan (HPK), yaitu ibu hamil, ibu menyusui, dan anak 0-23 bulan, karena penanggulangan stunting yang paling efektif dilakukan pada 1.000 HPK (periode emas atau periode kritis/windows of opportunity) (Kemenkes, 2016). Pemerintah mencanangkan intervensi stunting melalui berbagai Upaya diantaranya ibu hamil mendapatkan tablet tambah darah minimal 90 tablet selama kehamilan, pemberian makanan tambahan pada ibu hamil, pemenuhan gizi, persalinan dengan dokter atau bidan ahli, IMD (Inisiasi Menyusu Dini), ASI Eksklusif selama 6 bulan, pemberian MP ASI mulai anak usia 6 bulan sampai dengan 2 tahun, berikan imunisasi dasar lengkap dan vitamin A, pantau pertumbuhan balita di posyandu, serta penerapan perilaku hidup bersih dan sehat (Saadah, 2022).Di Kabupaten Mojokerto, tepatnya di wilayah Desa Leminggir yang merupakan salah satu desa binaan Puskesmas Modopuro, telah

dilaksanakan Program Sehati (Selasa Sehat Turunkan AKB AKI) dan Sejoli (Selasa Sehat Jaga Lansia Mandiri) merupakan inovasi dari dinas kesehatan Kabupaten Mojokerto bersama dengan Bupati untuk melakukan percepatan penurunan stunting di Kabupaten Mojokerto.

Kader posyandu merupakan garda terdepan yang langsung berhubungan dengan ibu hamil, ibu melahirkan dan ibu nifas melalui berbagai kegiatan posyandu dan kelas ibu. Oleh karena itu, kader Posyandu harus mampu menyampaikan informasi, mendampingi dan memotivasi ibu hamil, ibu melahirkan dan ibu nifas untuk mendapatkan perawatan kesehatannya secara tepat. Peran kader posyandu mempengaruhi angka kejadian stunting sebagai upaya pencegahan stunting. Pentingnya sosok kader menjadi perpanjangan tangan antara masyarakat dan Puskesmas untuk mengetahui potensi yang dapat mengoptimalkan program preventif yang dijalankan (Yasmine et al., 2024). Kinerja kader dapat terlihat dari keberhasilan seorang kader dalam melaksanakan tugasnya, untuk meningkatkan kinerja kader posyandu maka harus dikembangkan kemampuan seorang kader. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan kinerja kader dengan fokus pada upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui yang belum pernah diteliti pada wilayah tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah kader Kesehatan ibu dan anak di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto, pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling sejumlah 30 responden. Penelitian dilakukan pada tanggal 21 September 2024. Variabel bebasnya adalah motivasi kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui. Variabel terikatnya adalah kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui. Instrument yang digunakan adalah kuesioner tentang motivasi dan kinerja kader. Pengolahan data dilakukan dengan cara editing, coding, scoring, entry data dan tabulasi data. Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji Rank Spearman.

C. HASIL PENELITIAN

A. Data Umum

1) Karakteristik usia responden

Tabel 1 Karakteristik usia responden

No	Usia (tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1	31 - 40 tahun	10	33,33%
2	>40 tahun	20	66,67 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas usia responden adalah sebagian besar (66,67%) dari peserta berusia lebih dari 40 tahun.

2) Karakteristik Pendidikan responden

Tabel 2 Karakteristik pendidikan responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SD/MI	3	107%
2	SLTP/MTs	6	20%
3	SLTA/SMK/MA	18	60%
4	Perguruan Tinggi	3	10%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui pendidikan responden Sebagian besar adalah setingkat SLTA (60%)

3) Karakteristik responden berdasarkan lama menjadi kader

Tabel 3 Karakteristik peserta berdasarkan lama menjadi kader

No	Lama menjadi kader	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	23	76,67%
2	Lebih dari 5 tahun	7	23,33 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui lama responden menjadi kader sebagian besar adalah kurang dari 5 tahun (76,67%)

4) Karakteristik responden berdasarkan pelatihan yang pernah diikuti berkaitan dengan stunting

Tabel 4 Karakteristik peserta berdasarkan pelatihan yang pernah diikuti berkaitan dengan stunting

No	Pernah mengikuti pelatihan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Tidak pernah	3	10%
2	Pernah	27	90 %
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hampir seluruh responden pernah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan stunting (90%)

B. Data Khusus

- 1) Motivasi Kader dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

Tabel 5 Motivasi Kader dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

No	Motivasi kader	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Baik	10	33,33%
2	Cukup	20	66,67%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui motivasi kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto adalah cukup (66,67%)

- 2) Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

Tabel 6 Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

No	Kinerja kader	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Baik	14	46,67%
2	Cukup	16	53,33%
Total		30	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui lebih dari separuh kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto adalah cukup (53,33%).

- 3) Motivasi Dan Kinerja Kader Dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas Dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

Tabel 7 Motivasi dan Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui Di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto

No	Motivasi Kader	Kinerja Kader dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui				Total	
		Baik		Cukup		Frekuensi	Prosentase (%)
		Frekuensi	Prosentase (%)	Frekuensi	Prosentase (%)		
1	Baik	2	20	8	80	10	100
2	Cukup	12	60	8	40	20	100
Total		14	46,7	16	53,3	30	100

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kader yang memiliki motivasi baik sebagian besar memiliki kinerja cukup (80%), kader yang memiliki motivasi cukup sebagian besar memiliki kinerja baik (60%), berdasarkan hasil uji statistik *Rank Spearman* menggunakan program SPSS didapatkan ρ -value = 0,039 (ρ -value < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.

D. PEMBAHASAN

1. Motivasi Kader

Hasil penelitian menunjukkan dapat diketahui motivasi kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto adalah cukup (66,67%). Menurut asumsi peneliti, berdasarkan hasil penelitian, kader yang memiliki motivasi yang tinggi disebabkan adanya keinginan sendiri menjadi kader, usia kader yang sebagian besar usia dewasa sehingga kader masih giat dan semangat dalam bekerja, hampir semua kader sudah diikutsertakan pada kegiatan pelatihan, sebagian besar kader sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih dari 5 tahun sehingga sudah mampu memahami hal yang berkaitan dengan peran dan tugasnya sebagai kader. Hal tersebut juga didukung oleh tingkat pendidikan responden yang sebagian besar berpendidikan SMA sehingga responden memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam hal mengakses informasi yang berkaitan dengan peran kader dalam pelayanan posyandu (Kasumayanti et al., 2022). Adanya motivasi dari kader dalam memberikan pelayanan posyandu akan membuat kegiatan yang ada di posyandu dapat dilaksanakan secara maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari kader memberikan dampak positif seperti keaktifannya dalam kunjungan posyandu, meningkatnya pelayanan yang diberikan kader melalui peran dan tugas kader sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan ibu serta bayi dan balita. Karena di posyandu akan terpantau sejauh mana kesehatan di masyarakat melalui tangan kader yang

berkompeten. Hal ini didukung dengan program puskesmas yang bertujuan untuk mendeteksi segala kemungkinan yang ada di masyarakat melalui kader yang terpercaya. Motivasi yang tinggi, erat hubungannya dengan kesuksesan dalam posyandu. Karena dari motivasi akan terlihat perilaku seseorang yang aktif dan bersemangat dalam meningkatkan kesehatan masyarakat (Kasumayanti et al., 2022). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terbentuknya adalah pengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 66,67% responden telah berusia lebih dari 40 tahun. Kondisi inilah yang menyebabkan responden memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan kinerjanya dalam melaksanakan posyandu. Pengalaman yang cukup tersebut akan membentuk motivasi yang kuat dari responden untuk memberikan pelayanan di Posyandu secara maksimal. Semakin cukup umur, tingkat keterampilan fisik dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam menyerap informasi, berfikir dan bekerja (Nurfatimah et al., 2021a). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pendidikan responden sebagian besar adalah setingkat SLTA (60%). Dalam aspek pendidikan, kader yang telah menempuh pendidikan tinggi lebih baik dalam pencegahan stunting. Pendidikan dianggap dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dapat meningkatkan peran aktif dalam kegiatan posyandu dan berperilaku, bertindak, dan bersikap untuk mendorong perilaku Kesehatan (Nurfatimah et al., 2021b). Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, sehingga diharapkan kader memiliki motivasi yang tinggi dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui, sehingga harapan untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dapat tercapai.

2. Kinerja Kader

Hasil penelitian lebih dari separuh kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto adalah cukup (53,33%). Hasil kinerja individu tergantung pada perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 20112). Perilaku itu terbentuk dalam diri seseorang, perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor baik dari dalam maupun dari luar individu tersebut (Notoatmodjo, 2011) Kinerja kader yang kurang baik disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi seperti tingkat pengetahuan yang rendah, sikap negatif, motivasi negatif, masa kerja. (Nurhayati et al., 2024) Pendidikan yang lebih tinggi dapat menjamin pengetahuan itu lebih baik dibandingkan dengan pendidikan rendah. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin mudah seseorang untuk memahami dan mempengaruhi perubahan perilaku termasuk bidang kesehatan (Anjarwati, 2016). Pendidikan dapat mengubah tingkah laku, sikap dan kepribadian seseorang sehingga sikap dan nilai orang tersebut akan berkembang ke arah yang dinamis dan sempurna (Susanti & Lismidiati, 2017). Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar pendidikan responden adalah SMU (60%),

hal ini yang memungkinkan kinerja kader sebagian besar adalah cukup. Yanti (2016) mengemukakan bahwa lamanya masa kerja dapat menjadi faktor mutlak untuk mendapatkan ketrampilan, karena semakin lama bekerja maka akan semakin berpengalaman dan terampil menyelesaikan tugas yang dipercayakannya. Kader yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki kedekatan yang lebih mendalam dengan masyarakat, karena sudah lebih banyak dikenal dan memiliki interaksi dalam waktu yang lebih lama atau lebih sering di masyarakat dibandingkan masa kerja baru (Yanti et al., 2016). Ditinjau dari hasil penelitian, sebagian besar responden (76,67%) lama menjadi kader adalah kurang dari 5 tahun, hal ini yang dimungkinkan menjadi kinerja kader cukup. Kinerja kader merupakan faktor penting dalam keberhasilan upaya pencegahan stunting dalam masa nifas dan menyusui, dikarenakan kader adalah garda terdepan pemberi layanan kesehatan masyarakat yang berupa upaya promotif dan preventif, sehingga peningkatan kinerja kader sangat diperlukan.

3. Hubungan Motivasi dan Kinerja Kader Dalam Pencegahan Stunting Pada Masa Nifas dan Menyusui

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kader yang memiliki motivasi baik sebagian besar memiliki kinerja cukup (80%), kader yang memiliki motivasi cukup sebagian besar memiliki kinerja baik (60%), berdasarkan hasil uji statistik Rank Spearman menggunakan program SPSS didapatkan ρ -value = 0,039 (p -value <0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Widiargo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu didukung dengan teori penghargaan dari Victor Vroom yang menyatakan bahwa jika karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras apabila dia menyakini bahwa upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. (Farokah, 2019; Widiargo et al., 2017) Menurut Bernard Berndoom dan Gary A. Stainer yang mengutip pendapat Soedarmayanti (2001) bahwa motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Hastuti, 2018). Dorongan yang kuat dalam diri individu merupakan salah satu usaha untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tujuan meningkatkan derajat kesehatan yaitu ditunjukkan dengan adanya sikap kader kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi (Sarworini, 2014). Selain itu menurut Terry (1997) bahwa motivasi yang berasal dari luar diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan

organisasi, karena adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda maupun bukan benda (Widiantari et al., 2022). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hastuti, 2018). Motivasi tersebut membentuk kepribadian kader menjadi lebih passionate untuk menjalankan tugas dan kewajiban sebagai kader. (Akintola & Chikoko, 2016) Sejalan dengan hal itu Kok MC, et al, (2014) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pada layanan kesehatan, antara lain: penyediaan insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif non-finansial dapat berupa pengakuan dari masyarakat, peningkatan keterampilan melalui pelatihan, pertumbuhan dan pengembangan pribadi, dukungan teman sebaya dan komunitas. (Kok et al., 2015) Motivasi adalah kunci sebuah kinerja, seseorang dengan kinerja yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki dampak buruk dan secara berurutan akan mempengaruhi pencapaian tujuan dan kinerja suatu organisasi. (Organization, 2007) Oleh sebab itu, penting membentuk dan menjaga lingkungan kader agar tetap kondusif terutama salah satunya dengan cara memberikan dukungan moril dari keluarga terdekat ataupun lingkungan sekitar kader misalnya dari tenaga kesehatan. (Tseng et al., 2019) Motivasi berperan sebagai kunci sebuah kinerja, seseorang dengan motivasi yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik, dikarenakan motivasi dapat yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, sehingga penting membentuk dan menjaga lingkungan kader agar tetap kondusif dengan tujuan motivasi tetap terjaga, salah satunya dengan cara memberikan dukungan moril dari keluarga terdekat ataupun lingkungan sekitar kader misalnya dari tenaga kesehatan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan motivasi dan kinerja kader dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui.

2. Saran

Disarankan kepada bidan untuk dapat memberikan edukasi dan advokasi pada kader untuk dapat selalu berperan aktif dalam upaya pencegahan stunting pada masa nifas dan menyusui.

F. DAFTAR PUSTAKA

Akintola, O., & Chikoko, G. (2016). Factors influencing motivation and job satisfaction among supervisors of community health workers in marginalized communities in South Africa. *Human Resources for Health, 14*, 1–15.

- Anjarwati, A. (2016). Hubungan Dukungan Suami dengan Kepatuhan Ibu Hamil dalam Mengonsumsi Tablet FE. *Jurnal Ilmiah Bidan*, 1(3), 19–25.
- Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan. (2023). *BUKU SAKU Hasil Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) 2022*. Kementerian Kesehatan RI.
- Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan. (2024). *Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2023 Dalam Angka*. Kementerian Kesehatan RI.
- Farokah, A. (2019). *PERBANDINGAN PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU YANG DIMEDIASI PENGETAHUAN DAN MOTIVASI ANTARA WILAYAH PUSKESMAS PAGELARAN DAN PUSKESMAS GEDANGAN DALAM PROGRAM PENCEGAHAN STUNTING*. Universitas Brawijaya Malang.
- Hastuti, D. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 23–34.
- Kasumayanti, E., Aprilla, N., & Hotna, S. (2022). Gambaran motivasi kader dalam memberikan pelayanan posyandu di Desa Bukit Kemuning wilayah kerja UPT Puskesmas Sukaramai tahun 2021. *Jurnal Ners*, 6(1), 75–79.
- Kemenkes, R. I. (2016). *Infodatin: Situasi Balita Pendek*. Pusat Data Dan Informasi Jakarta.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2013). *Pedoman Perencanaan Program Gerakan Nasional Percepatan Perbaikan Gizi Dalam Rangka Seribu Hari Pertama Kehidupan*. Kementerian Kesehatan Indonesia.
- Kok, M. C., Dieleman, M., Taegtmeier, M., Broerse, J. E. W., Kane, S. S., Ormel, H., Tijm, M. M., & De Koning, K. A. M. (2015). Which intervention design factors influence performance of community health workers in low-and middle-income countries? A systematic review. *Health Policy and Planning*, 30(9), 1207–1227.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2011). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. PT. Rineka Cipta.
- Nurfatihah, N., Anakoda, P., Ramadhan, K., Entoh, C., Sitorus, S. B. M., & Longgupa, L. W. (2021a). Perilaku pencegahan stunting pada ibu hamil. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 15(2), 97–104.
- Nurfatihah, N., Anakoda, P., Ramadhan, K., Entoh, C., Sitorus, S. B. M., & Longgupa, L. W. (2021b). Perilaku pencegahan stunting pada ibu hamil. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 15(2), 97–104.
- Nurhayati, Y., Indrayani, M., & Edris, M. (2024). Analisis Faktor Yang Berkaitan Dengan Kinerja Kader Posyandu: Studi Pada Kelompok Kader Posyandu di Wilayah Puskesmas Pamotan Kabupaten Rembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 652–659.
- Saadah, N. (2022). *Monograf Mencegah dan Menangani Stunting di Daerah Lokus Stunting*. Media Sains Indonesia.
- Sarworini, F. (2014). Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*, 17(2).

- Susanti, N., & Lismidiati, W. (2017). Gambaran Dukungan Suami Terhadap Istri yang Menjalani Persalinan di Usia Remaja. *Jurnal Keperawatan Klinis Dan Komunitas (Clinical and Community Nursing Journal)*, 1(3), 184–192.
- Tseng, Y., Griffiths, F., De Kadt, J., Nxumalo, N., Rwafa, T., Malatji, H., & Goudge, J. (2019). Integrating community health workers into the formal health system to improve performance: a qualitative study on the role of on-site supervision in the South African programme. *BMJ Open*, 9(2), e022186.
- Unicef. (2012). Ringkasan kajian gizi Ibu dan Anak. *Jakarta: Unicef Indonesia*.
- Widiantari, K., Zulfiana, Y., & Fatmawati, N. (2022). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu Balita. *Journal of Fundus*, 3(1), 17–21.
- Widiargo, R., Walujadi, D., & Pasaribu, P. N. (2017). KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN/PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 8.
- World Health Organization. (2024). *World health statistics 2024 Monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals*.
- Yanti, S. V., Hasballah, K., & Mulyadi, M. (2016). Studi Komparatif Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 4(2), 1–11.
- Yasmine, H. A., Setyorini, D., & Yulianita, H. (2024). Peran Kader Posyandu dalam Upaya Pencegahan Stunting. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(1), 1582–1589.