

**HUBUNGAN PELATIHAN DAN INSENTIF DENGAN KINERJA KADER KESEHATAN  
DALAM PENANGANAN STUNTING BALITA DI WILAYAH PUSKESMAS SE-  
KABUPATEN PASER KALIMANTAN TIMUR**

**Noor Ritawaty<sup>1</sup>, Ema Suliyusti<sup>2</sup>, Rahmayanti<sup>3</sup>, Emilia Surianti<sup>4</sup>, Juita Melda<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

Email: [noor\\_ritawaty@yahoo.com](mailto:noor_ritawaty@yahoo.com)<sup>1</sup>, [emasuliyusti87@gmail.com](mailto:emasuliyusti87@gmail.com)<sup>2</sup>, [ry041151@gmail.com](mailto:ry041151@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[princess.emily159@gmail.com](mailto:princess.emily159@gmail.com)<sup>4</sup>, [meldaleko@gmail.com](mailto:meldaleko@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstract:** *Integrated Service Post (Posyandu) cadres are the spearhead of efforts to prevent stunting in children in the Paser Regency Community Health Center (Puskesmas) working area. This study aims to determine the relationship between health cadre performance and training programs and the provision of additional incentives to prevent stunting. The research method used a Person correlation test based on quantitative data. This study involved 478 health cadres from the Paser Regency Community Health Center working area, selected through simple randomized sampling. The sample size was obtained using the Slovin formula with a 5% margin of error of 218 Posyandu cadres. Data were obtained through interviews and documentation of Posyandu cadres. Theoretically, the findings of this study indicate a relationship between training and incentives on Posyandu cadre performance.*  
**Keywords:** *Training and Incentives, Posyandu Cadre Performance, Stunting.*

**Abstrak:** Kader Pos Layanan Terpadu (Posyandu) merupakan ujung tombak dalam upaya pencegahan stunting balita di Wilayah Kerja Puskesmas Kabupaten Paser. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja kader kesehatan terhadap program pelatihan dan pemberian insentif tambahan dalam upaya mencegah stunting. Metode penelitian menggunakan uji korelasi Person berdasarkan data kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 478 Kader Kesehatan dari Wilayah Kerja Puskesmas Kabupaten Paser, yang diambil melalui simple randomized sampling. Besar sampel diperoleh melalui rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebanyak 218 kader Posyandu. Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi kader posyandu. Secara teoritis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja kader Posyandu.

**Kata Kunci:** Pelatihan dan Insentif, Kinerja Kader Posyandu, Stunting.

---

## **PENDAHULUAN**

Menurut data dari Studi Global (*World Health Organization*) Nutrisi di tahun 2016 dan 2017, prevalensi stunting di Indonesia mencapai sekitar 22,2% hingga 22,9%, yang menunjukkan bahwa masalah ini merupakan tantangan besar dalam pembangunan kesehatan dan sumber daya manusia. Stunting merupakan

kondisi gagal tumbuh pada anak akibat kekurangan gizi kronis dalam waktu yang lama, dan berdampak negatif terhadap perkembangan fisik dan kognitif anak di masa depan. Indonesia masih menghadapi prevalensi stunting yang tinggi, yang menjadi tantangan besar dalam mencapai target pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam aspek kesehatan dan nutrisi

balita (Compaore et al., 2024). Berbagai upaya pemerintah dalam upaya menekan angka stunting di Indonesia telah di upayakan, seperti melalui platform media social, televisi, dan media lainnya. Pemberian pelatihan menjadi aspek penting untuk memberikan pemahaman secara langsung kepada masyarakat.

Kader Posyandu merupakan elemen masyarakat yang paling dekat dengan lingkungan. Peran aktif kader ini penting karena mereka mampu melakukan deteksi dini dan intervensi yang efektif untuk mengurangi angka stunting. Namun demikian, keberhasilan peran kader sangat bergantung pada tingkat pengetahuan dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas tersebut. Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa pengetahuan dan motivasi kader menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas upaya pencegahan stunting (Mediani et al., 2022). Keterlibatan kader posyandu seringkali bersifat sukarela, dan kurangnya apresiasi atau pengakuan atas kerja keras mereka dapat menurunkan motivasi. Tidak adanya insentif yang jelas atau penghargaan atas pencapaian program juga dapat menjadi faktor penentu kinerja kader posyandu.

Kader bertugas melakukan pemantauan pertumbuhan anak, pengukuran antropometri, serta edukasi kepada orang tua terkait nutrisi dan pola makan yang sehat. Meski demikian, penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kader seringkali menghadapi kendala seperti kurangnya pelatihan yang memadai, pengetahuan yang terbatas, serta keterampilan yang belum optimal dalam melakukan pengukuran antropometri secara akurat (Yusriani et al., 2022; Hamdy et al., 2023). Faktor-faktor sosiodemografi seperti tingkat pendidikan dan status pernikahan juga diketahui berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan kader, yang kemudian dapat memengaruhi

kinerja mereka di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor tersebut agar program peningkatan kapasitas kader dapat dilakukan secara tepat sasaran dan efektif, demi menurunkan angka stunting di Indonesia secara umum dan di Kabupaten Paser khususnya.

Masalah Pelatihan dan Insentif bagi kader Posyandu yang akan dibahas pada penelitian ini, dalam rangka untuk meningkatkan kinerja kader Posyandu sebagai bentuk upaya penekanan angka stunting. Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Paser dan Puskesmas se-Kabupaten Paser dalam rangka untuk mengupayakan penanganan terhadap masalah stunting melalui kader-kader Posyandu. Posyandu sendiri dibangun dengan memberdayakan masyarakat yang dimulai dari rumah tangga atau keluarga, karena rumah tangga yang sehat merupakan aset atau modal pembangunan di masa depan yang perlu dijaga, ditingkatkan dan dilindungi kesehatannya sehingga tidak tertular atau terkena penyakit berbahaya (Nunun, 2011). Inilah yang menjadikan Posyandu sebagai wadah yang paling tepat dalam mendayagunakan masyarakat untuk mencegah stunting sebagai bentuk dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

Berdasarkan data yang ada dalam 3 tahun terakhir di Kabupaten Paser terjadinya stunting sebagai berikut:

Tabel 1. *Data jumlah terjadinya Stating di Kabupaten Peser*

No	Tahun	Jumlah Terjadinya Stunting	Jumlah anak/balita yang diperiksa	Persentase (%) anak yang stunting
1	2022	2.308	14.528	15,89%
2	2023	1.846	13.430	13,74%
3	2024	2.397	17.920	13,38%

Sumber: *Dinas Kesehatan Kabupaten Paser, 2025*

Pada data yang diperoleh (Tabel 1) ini menyajikan data mengenai prevalensi stunting

di Kabupaten Paser yang dikumpulkan selama tiga tahun berturut-turut, yaitu tahun 2022, 2023, dan 2024. Data ini diperoleh melalui pemeriksaan yang dilakukan oleh kader kesehatan setempat terhadap anak-anak dan balita yang ada di wilayah tersebut. Pada tahun 2022, sebanyak 2.308 anak dan balita mengalami stunting dari total 14.528 yang diperiksa. Dengan demikian, persentase anak yang mengalami stunting pada tahun tersebut adalah 15,89%. Angka ini menunjukkan prevalensi stunting yang cukup signifikan dibandingkan tahun 2023 dan 2024. Memasuki tahun 2023, jumlah anak dan balita yang mengalami stunting turun menjadi 1.846 dari 13.430 yang diperiksa. Meskipun jumlah penderita stunting berkurang, persentase stunting tetap menunjukkan angka yang relatif tinggi, yaitu 13,74%. Ini menunjukkan adanya perbaikan, namun masih perlu perhatian lebih dalam penanganan masalah gizi pada anak. Di tahun 2024, jumlah anak dan balita yang mengalami penurunan kembali menjadi 2.397 dari total 17.920 yang diperiksa. Pada tahun 2024 secara persentase mengalami penurunan dari tahun tahun sebelumnya yaitu menjadi 13,38% namun dari jumlah anak dan balita yang di periksa ternyata masih cukup banyak daripada tahun tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena kurangnya peran kader dalam mengidentifikasi seluruh anak dan balita sehingga proses identifikasi dan pemeriksaan kepada kader kurang maksimal.

Secara keseluruhan terjadi penurunan dalam persentase (%) dari tahun 2022 hingga 2024, namun dari cakupan jumlah anak dan balita yang dilakukan pemeriksaan masih belum maksimal dan merata diseluruh wilayah. Data yang ada menggambarkan bahwa upaya untuk menurunkan angka stunting di wilayah Kabupaten Paser menjadi prioritas perbaikan pelayanan kesehatan. Pentingnya meningkatkan

kesadaran masyarakat dan kualitas kader posyandu untuk menekan angka stunting dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat menjadi pondasi penekanan angka stunting hingga proses pemeriksaan dan identifikasi dari awal dapat dilakukan secara maksimal.

Parameter antropometri merupakan dasar dari pemeriksaan dan penilaian status gizi. Kombinasi antara beberapa parameter disebut Indeks Antropometri. Di Indonesia, pemeriksaan balita sering di kaitkan dengan pemeriksaan lainnya seperti berat dan tinggi badan, lingkaran lengan Atas (LILA), dan bentuk kaki. Komponen ini menjadi bahan dalam pelaksanaan Pelatihan bagi kader Posyandu. Program pelatihan yang rutin dan terstruktur bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi Kader Posyandu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif, seperti pengukuran antropometri yang akurat, identifikasi kasus stunting, dan memberikan edukasi kepada orang tua mengenai pentingnya nutrisi dan pola makan yang sehat (Weningtyas et al., 2023). Dengan kemampuan yang lebih baik, Kader Posyandu dapat membantu mengidentifikasi anak-anak yang berisiko stunting secara dini, sehingga intervensi bisa dilakukan lebih tepat waktu dan tepat sasaran.

Menurut penelitian sebelumnya, pemberian insentif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi Kader Posyandu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka dalam melaksanakan tugas seperti deteksi dini pertumbuhan anak dan edukasi kepada keluarga (Mediani, 2020). Selain insentif finansial, bentuk lain dari insentif yang efektif meliputi penghargaan non-materi seperti pengakuan dari pemerintah daerah, sertifikat, maupun penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan rasa bangga dan motivasi internal kader Posyandu. Penelitian ini berfokus pada penghargaan finansial yang diterima kader

Posyandu dengan melihat persentase kenaikan insentif kader Posyandu dari sebelumnya, serta untuk melihat motivasi kader Posyandu setelahnya. Namun demikian, penting juga untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan kader Posyandu, serta konsisten agar dapat menjadi motivasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja kader Posyandu secara optimal dalam usaha penurunan angka stunting di Indonesia.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja kader posyandu dalam upaya menangani stunting dengan cara meningkatkan pengetahuan kader Posyandu dan pemberian insentif. Hal ini dilakukan agar kesejahteraan masyarakat dan angka harapan hidup meningkat dikemudian hari.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM

adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

### 2. Manajemen Bidang Kesehatan

Manajemen bidang kesehatan merupakan penerapan prinsip-prinsip dari manajemen dalam pengelolaan khususnya sumber daya kesehatan untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien di masyarakat. Ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian semua aspek pelayanan kesehatan. Kesehatan merupakan suatu keadaan sejahtera dari situasi maupun kondisi fisik dan jiwa yang memberi kemungkinan tiap individu berkehidupan produktif secara sosial maupun ekonomis. Kesehatan juga ialah kondisi mental serta sosial yang sejahtera menyeluruh secara utuh dan bukan hanya terbebas dari penyakit, kelemahan ataupun disabilitas (Fertman dan Allensworth, 2016). Manajemen kesehatan adalah suatu proses melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan melalui upaya petugas kesehatan dan non kesehatan dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal (Punket, 2015).

### 3. Pelatihan

Teori pelatihan merupakan serangkaian prinsip dan konsep yang mendasari proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai untuk meningkatkan kinerja. Tujuan dilaksanakan Pelatihan adalah untuk memenuhi kebutuhan keahlian dalam organisasi dan pegawai, serta membantu pegawai mencapai tujuan baik organisasi maupun pegawai. Menurut Veithzal (2006), Pelatihan merupakan proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang

berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keterampilan keterampilan khusus untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mengoreksi kelemahan kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang sempit dan harus memberikan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Ambar dan Rosidah, 2003) Menurut Moehariono (2012) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.

#### 4. Insentif

Insentif merupakan sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Handoko (2006) “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan, (2008) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara, (2009) “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga

merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

#### 5. Kinerja

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan/kerja guna mencapai tujuan berdasarkan pada peraturan yang ada. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing karyawan. Menurut Payaman (2005) kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selain itu kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian, yang dilakukan secara periodik dan efektif dalam suatu organisasi, berdasarkan sasaran, standar, dan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan. Melalui umpan balik hasil kinerja untuk menetapkan pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Kinerja pegawai merupakan seberapa besar pegawai memberi kontribusi pada organisasi, yang dicerminkan dalam indikator kinerja sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, Jangka waktu, Kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif dalam bekerja.

#### Hasil Penelitian Terdahulu

1. Widiasih, R., Sunjaya, D. K., Rahayuwati, L., Rusyidi, B., Ermiami, S., Sari, C. W. M., Mardani, R., Rusdi, R., & Tung, S. E. H. (2025). Evaluating the knowledge, roles, and skills of health cadres in stunting prevention: A mixed-method study in Indonesia. *Belitung Nursing Journal*
2. Mediawati, A. S., Pahria, T., Hendrawati, S., Suryani, M., & Purnamasari, D. (2022). Factors affecting the knowledge and motivation of health cadres in stunting prevention among children in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*.
3. Firdaus, H. B., Liza, S. A., Al Masud, A., & Hossain, Md. A. (2024). Impact of knowledge management on knowledge worker productivity: individual knowledge management engagement as a mediator. *Knowledge Management Research & Practice*.
4. Kartika, A. W., Setyoadi, S., Hayati, Y. S., & Setiowati, C. I. (2024). Roles and challenges of health cadres in handling stunting: A qualitative study. *Healthcare in Low-resource Settings*.
5. Kulchmanov, A. and Kaliannan, M. (2014) 'Does money motivate employees? empirical study of private and public financial sector in Kazakhstan', *International Journal of Business and Management*.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah dengan metode *Observational Analytic*, yang dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel pelatihan, insentif dan kinerja kader posyandu dalam penanganan stunting. Penelitian ini dilakukan dalam tiga fase utama: (1) Pengumpulan Data: Data kuantitatif dikumpulkan melalui survei yang dirancang untuk mengukur variabel-

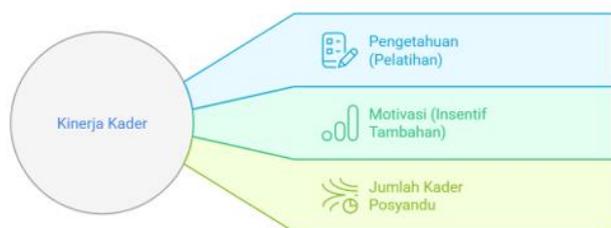
variabel seperti kinerja kader, frekuensi pelatihan, dan persentase insentif. (2) Analisis Regresi: Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis uji korelasi Person untuk menentukan hubungan masing-masing variabel yaitu kinerja kader dalam pencegahan stunting. (3) Interpretasi Hasil: Hasil analisis regresi akan memberikan wawasan tentang seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja kader, serta hubungan antara pelatihan dan insentif dengan efektivitas kader dalam upaya pencegahan stunting.

### 1. Fase pengumpulan data Kuantitatif berdasarkan 3 Variabel

Pada fase ini, peneliti mengumpulkan data dari seluruh Puskesmas di wilayah kabupaten Paser dan melakukan wawancara secara acak. Jumlah populasi diperoleh sebanyak 478 kader yang kemudian dimasukkan dalam rumus Slovin untuk memperoleh jumlah responden. Sebanyak 218 responden dalam penelitian ini kami gunakan dengan tingkat kesalahan 5% dari seluruh responden. Pada penelitian ini kami mengacu pada 3 variabel utama di antaranya adalah pelatihan, insentif, dan kinerja kader. Ketiga variabel ini diperoleh melalui wawancara dan pengumpulan kuisioner. Kuisioner digunakan untuk mengetahui tingkat pengetahuan kader dan kepatuhan kader dalam kerjanya. Wawancara dilakukan untuk mengetahui motivasi dan fungsi kinerja kader dalam upaya menangani stunting.

Seluruh variabel dibentuk dalam data kuantitatif sehingga dapat terukur dan dapat dilakukan uji korelasi regresi linier. Data kinerja kader dilakukan dengan memberikan angka 1,2, dan 3. Angka 1 berarti jarang memberikan program stunting, angka 2 berarti kadang kadang, dan angka 3 sering memberikan program. Pada data pemberian insentif peneliti menerapkan persentase (%) kenaikan berdasarkan upah yang diterima sebelumnya

sehingga dapat dilihat korelasinya. Sedangkan pada pelatihan diperoleh hasil dengan nilai yang telah disesuaikan dengan interpretasi dari kuisisioner yang sudah diberikan kepada kader posyandu. Dengan demikian seluruh variabel dapat dilakukan analisa hubungan menggunakan uji korelasi Person.



Gambar 1. Variabel utama uji Korelasi Person  
Sumber: data primer, 2025

## 2. Analisa Regresi untuk menentukan hubungan 3 Variabel

Analisis uji korelasi Person dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (frekuensi pelatihan dan persentase insentif) dan variabel dependen (kinerja kader kesehatan). Model regresi akan dibangun untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji analisa data ini digunakan untuk melihat hubungan positif antara frekuensi pelatihan dan kinerja kader. Artinya, semakin sering kader mengikuti pelatihan, semakin tinggi pula kinerjanya dalam menjalankan peran dan tugas dalam penanggulangan stunting. Selain itu juga peneliti ingin melihat hubungan antara frekuensi pelatihan dan insentif kader. Ini berarti kader yang lebih sering mengikuti pelatihan cenderung mendapatkan insentif yang lebih tinggi.

## 3. Fase Intepretasi Hasil

Hasil analisis regresi akan memberikan informasi tentang koefisien regresi, nilai t, dan signifikansi (p-value) untuk masing-masing variabel. Hasil uji korelasi dinyatakan signifikan

apabila hasil 2-tailed (p-value) berkisar antara -1 hingga +1 dimana jika hasil diperoleh +/- 1 maka berkorelasi secara sempurna. tingkat signifikansi 0,01 berarti hanya ada 1% kemungkinan bahwa korelasi yang diamati disebabkan oleh variasi acak dalam data. Dengan kata lain, jika hipotesis nol (yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi) benar, hanya ada 1% kemungkinan untuk mengamati korelasi yang sama ekstremnya seperti yang dihitung. Hasil ini akan membantu dalam memahami hubungan antara pelatihan, insentif, dan kinerja kader kesehatan dalam pencegahan stunting. Berdasarkan hasil analisis regresi, peneliti akan menarik kesimpulan mengenai seberapa besar pengaruh frekuensi pelatihan dan persentase insentif terhadap kinerja kader kesehatan, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program pencegahan stunting.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara frekuensi pelatihan, insentif kader, dan kinerja kader dalam penanggulangan stunting. Hasil pengolahan data terhadap 218 responden kader kesehatan menunjukkan adanya korelasi antar kelompok variabel yang ada.

Tabel 2. Hubungan Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Kader

Variabel	Korelasi (r)	Signifikansi (p)
Frekuensi Pelatihan – Insentif Kader	0,974	0,000
Frekuensi Pelatihan – Kinerja Kader	0,882	0,000
Insentif Kader – Kinerja Kader	0,883	0,000

Sumber: data primer SPSS, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang telakukan uji korelasi Person (Tabel 2) diperoleh intepretasi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara frekuensi pelatihan dan insentif kader ( $r = 0,974$ ;  $p < 0,01$ ), yang

menunjukkan bahwa semakin sering seorang kader mengikuti pelatihan, semakin besar kemungkinan mereka mendapatkan insentif lebih tinggi.

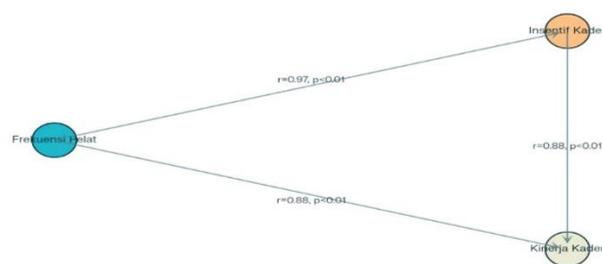
2. Frekuensi pelatihan juga memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja kader ( $r = 0,882$ ;  $p < 0,01$ ), yang berarti peningkatan pelatihan cenderung berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja kader.
3. Hubungan antara insentif dan kinerja kader juga sangat kuat dan signifikan ( $r = 0,883$ ;  $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa pemberian insentif berperan dalam memotivasi kader mencapai kinerja optimal.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara frekuensi pelatihan, insentif kader, dan kinerja kader dalam penanggulangan stunting. Korelasi antara frekuensi pelatihan dan insentif kader sangat tinggi ( $r = 0,974$ ), demikian pula hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja kader ( $r = 0,882$  dan  $r = 0,883$ ). Hal ini menandakan bahwa peningkatan pelatihan dan pemberian insentif dapat mendorong peningkatan kinerja kader secara signifikan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa peran dan tantangan kader dalam penanggulangan stunting memerlukan pelatihan yang terus-menerus dan penguatan sistem, serta dukungan dari pemerintah dan tenaga kesehatan profesional agar mereka dapat melaksanakan tugas secara optimal (Kartika et al., 2024).

Pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasilnya sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya faktor pendidikan dan status sosial dalam mempengaruhi pengetahuan

dan motivasi kader kesehatan. Menurut Widiasih et al., (2025) menekankan pentingnya pelatihan teratur dan penguatan kompetensi teknis kader dalam pengukuran antropometri yang relevan dengan temuan penelitian ini mengenai perlunya pelatihan berkelanjutan dan penyediaan alat ukur standar untuk deteksi awal stunting. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mediawati et al., (2022) juga menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan dan motivasi kader sangat berpengaruh terhadap efektivitas program pencegahan stunting, dan bahwa pelatihan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mengupayakan penanggulangan stunting.



Gambar 2. Hubungan Pelatihan, Insentif, dan Kinerja Kader

Sumber: data primer, 2025

### 1. Pelatihan berdampak pada Kinerja Kader

Pelatihan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja kader ( $r=0,882$ ) dalam penanggulangan stunting dilingkungan Kabupaten Paser. Teori Human Capital Theory (Becker, 1993) menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan individu untuk bekerja lebih efisien. Teori tersebut diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan Firdaus et al., (2024) bertujuan untuk mengembangkan dan menguji model multidimensional manajemen pengetahuan menggunakan konstruk psikometrik tingkat kedua dan menentukan apakah keterlibatan manajemen

pengetahuan individu memediasi produktivitas pekerja pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas pekerja berpengaruh secara positif terhadap faktor manajemen pengetahuan.

Firdaus et al., (2024) menemukan bukti bahwa adanya interaksi antara manajemen pengetahuan dan produktivitas pekerja dimediasi oleh keterlibatan manajemen pengetahuan individu. Studi ini menunjukkan hubungan yang jelas antara produktivitas pekerja dan keterlibatan manajemen pengetahuan individu yang akan membantu praktisi dalam menciptakan strategi manajemen pengetahuan yang efisien. Berdasarkan kajian teoritis (Becker, 1993) dan Hasil penelitian oleh Firdaus et al., (2024) memperkuat hasil penelitian ini yang mana tingginya pengetahuan kader tentang suatu pembelajaran terkait stunting akan memberikan dampak positif terhadap kinerja kader Posyandu di lingkungan masyarakat.

## 2. Pemberian Insentif Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Kader

Pemberian insentif bagi kader Posyandu terbukti dapat meningkatkan kinerja kader secara signifikan ( $r = 0,883$ ), hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan memotivasi kader mencapai kinerja optimal dalam upaya penanganan terhadap stunting. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kulchmanov dan Kaliannan (2014) yang ingin membuktikan teori berkelanjutan oleh Maslow (1943) dan Teori Herzberg (1959) yang mengungkapkan bahwa Insentif sebagai alat motivasi untuk meningkatkan kinerja bagi pekerja. Kulchmanov dan Kaliannan (2014) ingin melakukan studi yang berkaitan dengan faktor motivator (insentif, penghargaan) dan faktor higienis (kondisi kerja, keamanan). Dalam konteks ini, insentif merupakan faktor

motivator yang berfungsi meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja.

Kulchmanov dan Kaliannan (2014) membuktikan bahwa teori motivasi Maslow (1943) dan faktor motivasi serta kebersihan Herzberg (1959) masih relevan hingga kini di tempat kerja. Uang masih menjadi faktor terkuat dan wajib bagi karyawan, yang hanya dapat memenuhi kebutuhan dasar. Namun, dalam isolasi dari faktor-faktor motivasi non-finansial lainnya, uang tidak mampu mendorong staf untuk melampaui tugas mereka dan meningkatkan produktivitas mereka. Keamanan kerja, hubungan internal, dan transparansi diidentifikasi oleh responden sebagai faktor motivasi non-finansial yang paling penting dalam kualitas kerja. Penelitian lain yang mendukung diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mediawati et al., (2022) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi kader dalam melaksanakan tugas mereka. Analisa teori dan penelitian pendukung yang ada membuktikan bahwa uang atau pemberian insentif kepada kader masih relevan dalam upaya meningkatkan motivasi kader dalam menanggulangi kasus stunting di Kabupaten Paser.

## 3. Pengetahuan dan Motivasi sebagai Dasar Peningkatan Kinerja Kader

Secara umum, semua studi terkait menegaskan bahwa keberhasilan intervensi stunting tidak hanya bergantung pada kebijakan dan program nasional, tetapi juga pada kemampuan kader di lapangan, yang membutuhkan peningkatan kompetensi, teknologi, dan sistem pendukung yang berkelanjutan. Penelitian oleh **Kartika et al. (2024)** juga menyatakan bahwa pengetahuan dan motivasi adalah dua faktor kunci dalam meningkatkan kinerja kader dalam menjalankan program stunting, sejalan dengan temuan dalam

penelitian ini yang menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dan pemberian insentif berperan penting dalam mendorong kinerja kader. Dengan demikian, temuan penelitian ini sejalan dan memperkuat bukti-bukti sebelumnya mengenai pentingnya peningkatan kapasitas kader sebagai bagian integral dari strategi sebagai upaya penanggulangan stunting melalui peningkatan kapasitas pengetahuan melalui pelatihan dan memberikan insentif tambahan sebagai bentuk upaya meningkatkan motivasi kader dalam menjalankan kegiatan penanggulangan stunting di wilayah Kabupaten Paser.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara frekuensi pelatihan, insentif kader, dan kinerja kader dalam penanggulangan stunting. Peningkatan frekuensi pelatihan dan pemberian insentif yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja kader secara signifikan dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan penguatan sistem untuk mendukung peran kader kesehatan dalam mengurangi prevalensi stunting. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai pengaruh berbagai jenis pelatihan dan insentif terhadap efektivitas penanggulangan stunting. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mencakup faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kader, seperti dukungan keluarga, kebijakan pemerintah daerah, dan keterlibatan masyarakat. Penelitian ini juga bisa lebih memperhatikan variasi daerah dan karakteristik sosial ekonomi masyarakat sebagai faktor penentu dalam keberhasilan program penanggulangan stunting.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Among Children In Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 15, 1069-1082.  
<https://doi.org/10.2147/JMDH.S356736>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press. [DOI: 10.7208/chicago/9780226041223.001.0001]
- Compaore, E. W. R., Ouedraogo, O., Bationo, P. E., Traore, K., Birba, E., Nakelse, P., Kambou, O. F., Ouedraogo, B., Ilboudo, A. A. D., & Tirogo, S. (2024). Determinants of stunting in children aged 0–59 months in three regions of Burkina Faso. *BMC Public Health*, 24(1), 2392. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19848-1>
- Firdaus, H. B., Liza, S. A., Al Masud, A., & Hossain, Md. A. (2024). Impact of knowledge management on knowledge worker productivity: individual knowledge management engagement as a mediator. *Knowledge Management Research & Practice*, 23(3), 287–303. <https://doi.org/10.1080/14778238.2024.2380728>
- Fertman, C.I. and Allensworth, D.D. (2016) 'Health promotion programs: from theory to practice 2010'. Ca.: San Francisco: Jossey-Bass.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. J. Bumi Aksara: Jakarta. 2008.
- Hamdy, M. K., Rustandi, H., Suhartini, V., Koto, R. F., Agustin, S. S., Syifa, C. A., Arhabi,

- A., Baskara, V. A., Refiandinova, F., & Syauqy, A. (2023). Peran kader posyandu dalam menurunkan angka stunting [The role of integrated health post cadres in reducing stunting rates]. *Jurnal Ilmu Sosial Indonesia*, 4(2), 87-96
- Kartika, A. W., Setyoadi, S., Hayati, Y. S., & Setiowati, C. I. (2024). Roles and challenges of health cadres in handling stunting: A qualitative study. *Healthcare in Low-resource Settings*, 12(s1). <http://dx.doi.org/10.4081/hls.2024.13057>
- Kulchmanov, A. and Kaliannan, M. (2014) 'Does money motivate employees? empirical study of private and public financial sector in Kazakhstan', *International Journal of Business and Management*, 9(11). doi:10.5539/ijbm.v9n11p214.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 1. Remaja Rosdakarya: Bandung.2009.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mediani HS. Predictors of stunting among children under five year of age in Indonesia: a scoping review. *Glob J Health Sci*. 2020;12(8):83. doi:10.5539/gjhs.v12n8p83
- Mediawati, A. S., Pahria, T., Hendrawati, S., Suryani, M., & Purnamasari, D. (2022). Factors affecting the knowledge and motivation of health cadres in stunting prevention among children in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 15, 1069-1082. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S356736>
- Ministry of Health Republic of Indonesia. Pusat data dan informasi Kementerian Kesehatan RI. Jakarta: Ministry of Health Republic of Indonesia; 2017. Available from <https://pusdatin.kemkes.go.id/>
- Mediani et al., 2022, "Factors Affecting the Knowledge and Motivation of Health Cadres in Stunting Prevention Among Children in Indonesia," *Journal of Multidisciplinary Healthcare*,
- Nunun, N. (2011). Nunun Nurhajati, Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Masyarakat Desa Samir Dalam Meningkatkan Kesehatan Masyarakat 1. Nurhajati Nunun, 1–18
- Rochmatetal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana: Jakarta.
- Punket. (2015). Management: meeting and exceeding customer expectations 10th edition. Chicago: Amazon Student
- Veithzal Rivai, Manajemen SDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- World Health Organization. Reducing stunting in children: equity considerations for achieving the Global Nutrition Targets 2025; 2018. Available from <https://www.who.int/publication-detail-redirect/9789241513647>
- Weningtyas, A., Lina Ma'rufa, P., & Fauziah, D. (2023). The effect of short course interventions to improve knowledge of Posyandu (Integrated Service Post) cadres in early detection of stunting. *The Indoneisan Journal of Public Health*, 18(3), 530-539. <https://doi.org/10.20473/Ijph.v18i3.2023.530-539>
- Widiasih, R., Sunjaya, D. K., Rahayuwati, L., Rusyidi, B., Ermiami, S., Sari, C. W. M., Mardani, R., Rusdi, R., & Tung, S. E. H. (2025). Evaluating the knowledge, roles, and skills of health cadres in stunting prevention: A mixed-method study in Indonesia. *Belitung Nursing Journal*,

*11*(3), 330-339.

<https://doi.org/10.33546/bnj.3722>

Yusriani, Y., Alwi, M. K., Agustini, T., & Septiyanti, S. (2022). The role of health workers in implementing of childbirth planning and complication prevention program. *African Journal of Reproductive Health*, 26(9), 142-152. <https://doi.org/10.29063/ajrh2022/v26i9.14>