

HUBUNGAN KOMPETENSI, PENGETAHUAN, MOTIVASI DAN SUMBER DAYA DENGAN KINERJA ANGGOTA TIM PENDAMPING KELUARGA RISIKO STUNTING

Anastasia Noveni^{1*}, Rosihan Adhani², Ardik Lahdimawan³, Meitria Syahadatina Noor⁴, Oski Illiandri⁵

¹⁻⁵Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan ULM

Email Korespondensi: veninoveni@gmail.com

Disubmit: 27 Februari 2026

Diterima: 29 Mei 2026

Diterbitkan: 01 Juni 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i6.25258>

ABSTRACT

The performance of the Family Assistance Team (TPK) plays a crucial role in accelerating stunting reduction, particularly in assisting families at risk of stunting. However, the implementation of TPK duties still faces various obstacles that can impact performance, including competency, knowledge, motivation, and resource availability. This study aims to analyze the relationship between competency, knowledge, motivation, and resources with the performance of TPK members at risk of stunting in Dusun Selatan District, South Barito Regency. This study used an observational analytical approach with a cross-sectional approach. The study population was all TPK members in Dusun Selatan District, South Barito Regency. The sample size was 72 individuals used a proportional random sampling technique. The independent variables were competency, knowledge, motivation, resources, and the performance of TPK members, which served as the dependent variable. Bivariate analysis used Fisher's exact test, and multivariate analysis used multiple logistic regression. The analysis demonstrated a relationship between competence ($p=0.000$), knowledge ($p=0.000$), motivation ($p=0.000$), and resources ($p=0.000$) with the performance of TPK members at risk of stunting in Dusun Selatan District, South Barito Regency. Logistic regression analysis revealed that the most dominant variable was competence ($p=0.001$; $Exp(B)$ 70.357; 95% CI 5.139-963.246). Competence, knowledge, motivation, and resources significantly correlate with the performance of TPK members in South Barito Regency. It is recommended that relevant parties improve TPK performance by strengthening capacity, increasing motivation, and providing adequate resources to support effective support for families at risk of stunting.

Keywords: Performance, Competence, Knowledge, Motivation, Resources, Family Support Team.

ABSTRAK

Kinerja Tim Pendamping Keluarga (TPK) memiliki peran penting dalam mendukung percepatan penurunan stunting, khususnya dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Namun, pelaksanaan tugas TPK masih menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja, di antaranya kompetensi,

pengetahuan, motivasi, dan ketersediaan sumber daya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kompetensi, pengetahuan, motivasi, dan sumber daya dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh anggota TPK di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Sampel penelitian ini sebanyak 72 orang dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Variabel bebas adalah kompetensi, pengetahuan, motivasi, sumber daya dan kinerja anggota TPK sebagai variabel terikat. Uji analisis bivariat menggunakan fisher's exact test dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat hubungan antara hubungan kompetensi ($p=0,000$), pengetahuan ($p=0,000$), motivasi ($p=0,000$), dan sumber daya ($p=0,000$) dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Analisis regresi logistik, didapat hasil variabel paling dominan adalah kompetensi ($p = 0,001$; $\text{Exp}(B) 70,357$; 95% CI 5,139-963,246). Kompetensi, pengetahuan, motivasi, dan sumber daya memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja anggota TPK di Kabupaten Barito Selatan. Disarankan kepada pihak terkait untuk meningkatkan kinerja TPK melalui penguatan kapasitas, peningkatan motivasi, serta pemenuhan sumber daya yang memadai guna mendukung efektivitas pendampingan keluarga berisiko stunting.

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi, Pengetahuan, Motivasi, Sumber Daya, Tim Pendamping Keluarga.

PENDAHULUAN

Stunting masih menjadi permasalahan utama pada balita di Indonesia. Stunting merupakan masalah krusial karena dampak yang terjadi pada balita menyebabkan konsekuensi jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang (Laily & Indarjo, 2023; Nurpratama et al., 2024; Soleman et al., 2024). Konsekuensi stunting pada tingkat jangka pendek mencakup risiko tinggi terhadap morbiditas dan mortalitas pada bayi dan balita (Patimah, 2021). Pada tingkat jangka menengah, stunting dapat memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan intelektual, serta menyebabkan kemampuan kognitif yang rendah. Lebih jauh lagi, dalam jangka panjang, stunting menjadi faktor penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia dan berkontribusi terhadap timbulnya

masalah penyakit degeneratif pada usia dewasa (Hadi et al., 2023).

Angka kejadian stunting di Indonesia menurut Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) tahun 2022 mencapai 21,6%. Pada tahun 2023 prevalensi stunting sebesar 15,8% dan mengalami penurunan tahun 2024 menjadi 15,7%. Di Kalimantan Tengah pada tahun 2022 sebesar 26,9%, tahun 2023 prevalensi stunting sebesar 15,9% dan tahun 2024 mengalami kenaikan kejadian stunting sebesar 16,9%. Angka kejadian stunting tertinggi di Kalimantan Tengah terdapat pada Kabupaten Barito Selatan pada tahun 2024 sebesar 24,3%, sebelumnya pada tahun 2022 sebesar 35,6% dan tahun 2023 sebesar 23,9%. Hal ini menunjukkan kondisi yang fluktuatif ini menandakan bahwa meskipun upaya penurunan stunting telah dilakukan, hasilnya belum konsisten

dan masih membutuhkan strategi yang lebih efektif (Kemenkes RI, 2025).

Menyadari seriusnya masalah tersebut, pemerintah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting. Pada pasal 8 disebutkan bahwa perubahan pendekatan, di mana sebelumnya penanganan stunting banyak ditangani secara sektoral, kini bergeser menjadi pendekatan yang lebih kolaboratif, terpadu, dan berkesinambungan dengan menekankan pelayanan terpadu, berfokus pada pencegahan, serta menjangkau seluruh keluarga berisiko stunting melalui perencanaan kehidupan di level keluarga. Strategi nasional ini dilaksanakan melalui pendampingan secara berjenjang di setiap tingkatan wilayah, termasuk di desa/kelurahan dengan melibatkan tenaga kesehatan, bidan, kader PKK, kader KB, dan penyuluh KB (Perpres, 2021).

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menginisiasi suatu program kebijakan untuk mendeteksi dini dan upaya pencegahan faktor risiko stunting dengan membentuk tim pendamping keluarga (TPK) untuk melakukan serangkaian kegiatan pendampingan dimulai dari calon pengantin, ibu hamil, ibu pascasalin hingga anak usia 0-59 bulan. Tugas tim pendamping keluarga selain melakukan pendampingan, juga memfasilitasi dan melakukan rujukan bila ditemukan adanya penyulit tanda-tanda berisiko dari ibu hamil, ibu pasca melahirkan dan juga bayi usia 0-59 bulan ke puskesmas atau rumah sakit. Disamping itu, bila saat pendampingan ditemukan keluarga miskin atau bayi di bawah dua tahun belum mendapatkan bantuan, maka tim dapat mencatat dan melaporkan

ke desa/kelurahan untuk mendapatkan dana bantuan sosial (BKKBN, 2023; Suryani, 2024)

Pendampingan keluarga berisiko stunting mencakup penyuluhan, fasilitasi pelayanan rujukan dan pemberian bantuan sosial untuk meningkatkan akses informasi dan layanan bagi keluarga dan/atau keluarga berisiko stunting. Kelompok sasaran utama dari pendampingan adalah ibu hamil, ibu pasca persalinan, anak usia 0-59 bulan, serta semua calon pengantin/pasangan usia subur. Pendampingan dilakukan selama 3 bulan pranikah pasangan usia subur, dan melakukan surveilans untuk mendeteksi dini faktor risiko stunting sebagai upaya meminimalisir atau mencegah dampak dari faktor risiko stunting yang dilaksanakan oleh Tim Pendamping Keluarga selanjutnya disebut TPK. TPK adalah tim yang dibentuk melalui Surat Keputusan Kepala Desa/Lurah yang terdiri dari bidan, kader PKK, dan kader KB (BKKBN, 2021).

Untuk mendukung program tersebut, BKKBN juga mengembangkan data keluarga berisiko stunting (KRS) melalui Peraturan BKKBN Nomor 12 Tahun 2021 tentang RAN PASTI 2021-2024 yang menegaskan bahwa penyediaan Data Keluarga Berisiko Stunting (KRS) melalui Sistem Informasi Keluarga (SIGA) dilaksanakan dua kali setahun melalui Pemutakhiran Pendataan Keluarga dan Verifikasi Validasi Keluarga Berisiko Stunting. Data KRS adalah data yang bersifat by name by address, dikumpulkan oleh TPK melalui wawancara, kuesioner, dan observasi, sehingga menghasilkan informasi valid mengenai keluarga berisiko stunting yang dapat digunakan untuk penajaman sasaran dan intervensi

program khususnya pendampingan di level keluarga.

Di Kabupaten Barito Selatan, data verifikasi dan validasi KRS dari keluarga sasaran menunjukkan tren penurunan dari 50,1% pada tahun 2022 menjadi 45,5% pada tahun 2023, dan 38,5% pada tahun 2024. Secara khusus di Kecamatan Dusun Selatan, angka KRS dari jumlah keluarga sasaran juga mengalami peningkatan dari 70,24% (2022) menjadi 74,06% (2023) dan meningkat menjadi 77,64% (2024). Kondisi angka KRS yang masih cukup tinggi, efektivitas pendampingan TPK menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih dalam. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja TPK yang ditentukan oleh berbagai faktor. Menurut teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Gibson (1994), kinerja dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, dan demografi), faktor psikologis (sikap, persepsi, dan kepribadian), serta faktor organisasi (kepemimpinan, struktur, imbalan, dan desain pekerjaan). Sementara itu, Kopelman (1986) menekankan bahwa kinerja juga sangat ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan karakteristik organisasi (Arifin et al., 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya memperkuat teori di atas dimana Lisatriana et al. (2022) menemukan bahwa kompetensi berhubungan signifikan dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting di Provinsi Lampung. Raniwati et al. (2022) menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu. Tahir dan Wildah (2025) melaporkan adanya hubungan motivasi dengan kinerja TPK di Kabupaten Majene, di

mana semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, keaktifan peran TPK dapat diukur dengan bagaimana perilaku kerjanya di lapangan yang disebut dengan kinerja. Oleh karena itu, dalam rangka percepatan penurunan stunting, dilakukannya peran Tim Pendamping Keluarga (TPK) melalui pendampingan keluarga berisiko stunting menjadi tantangan tersendiri untuk mendukung terjadinya perubahan perilaku di masyarakat, sehingga perlu diketahui lebih lanjut faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja TPK dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, khususnya di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja TPK dalam pendampingan keluarga berisiko stunting masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada peran individu, seperti penyuluh KB atau kader posyandu, bukan TPK sebagai tim kolaboratif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai hubungan kompetensi, pengetahuan, motivasi dan sumber daya dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan dengan mengkaji hubungan antara kompetensi kerja, pengetahuan, motivasi, dan sumber daya dengan kinerja TPK.

KAJIAN PUSTAKA

Stunting

Stunting merujuk pada keadaan anak kecil yang memiliki tinggi badan yang rendah jika dibandingkan dengan usianya. Anak-

anak yang mengalami stunting di masa depan akan menghadapi tantangan untuk mencapai pertumbuhan fisik dan perkembangan otak yang maksimal. Stunting ditandai sebagai tinggi badan berdasarkan usia yang berada di bawah -2 standar median pada kurva pertumbuhan anak yang ditetapkan oleh WHO. Kondisi ini diukur dengan panjang atau tinggi yang lebih rendah dari minus dua deviasi standar pada median pertumbuhan anak menurut WHO (Cahyati & Islami, 2022). Balita yang mengalami stunting merupakan masalah gizi jangka panjang yang dipicu oleh berbagai faktor, termasuk kondisi sosial ekonomi, pola makan ibu selama kehamilan, penyakit pada bayi, serta kurangnya asupan gizi yang memadai untuk bayi. Di kemudian hari, balita yang mengalami stunting akan menghadapi tantangan dalam mencapai perkembangan fisik dan kognitif yang maksimal (Azmi et al., 2023).

Stunting adalah sebuah keadaan jangka panjang yang menunjukkan pertumbuhan linear yang tidak optimal pada seorang anak, yang disebabkan oleh gabungan sejumlah faktor seperti malnutrisi dan masalah kesehatan sebelum serta sesudah anak dilahirkan (Putri et al., 2024). Stunting merupakan masalah pertumbuhan pada anak-anak balita, yakni mereka yang berusia di bawah lima tahun, yang disebabkan oleh kekurangan gizi yang berkepanjangan sehingga tinggi badan anak menjadi tidak sesuai dengan usianya. Masalah kekurangan gizi ini dapat dimulai saat janin berada dalam kandungan dan berlanjut di fase awal setelah kelahiran, namun tanda-tanda stunting biasanya baru terlihat

setelah anak berumur dua tahun (Sumartini, 2022).

Tim Pendamping Keluarga

Tim Pendamping Keluarga terdiri dari Bidan, Kader TP PKK, dan Kader KB. Mereka memiliki tugas untuk memberikan bimbingan kepada Calon Pengantin, Pasangan Usia Subur, serta keluarga yang berisiko mengalami Stunting. Bimbingan ini meliputi pendidikan, membantu dalam pelayanan rujukan, memfasilitasi penerimaan program bantuan sosial, dan melakukan pengawasan untuk mendeteksi lebih awal faktor risiko Stunting. Tim Pendamping Keluarga ini ditunjuk melalui Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Kepala Desa, Lurah, atau pejabat yang berwenang (Hafidoh et al., 2023).

Kinerja

Kinerja adalah aspek yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diraih oleh sekelompok karyawan yang telah memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seseorang atau karyawan saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini bergantung pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu yang diinvestasikan. Kinerja merupakan aspek yang sangat krusial untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Silitonga & Faddila, 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi adalah seluruh anggota TPK di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Sampel berjumlah 72 responden yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Variabel bebas yaitu kompetensi, pengetahuan, motivasi,

sumber daya dan variabel terikat yaitu kinerja anggota TPK. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis yang digunakan analisis univariat yaitu distribusi frekuensi, analisis bivariat yaitu *fisher's exact test* dan analisis multivariat yaitu regresi logistik berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Anggota TPK

Kompetensi	Kinerja Anggota TPK				Total	Nilai p	
	Kurang baik		Baik				
	n	%	n	%	n		%
Kurang kompeten	15	20,8	3	4,2	18	25	0,000
Kompeten	1	1,4	53	73,6	54	75	
Total	16	22,2	56	77,8	72	100	

Berdasarkan tabulasi silang di atas menunjukkan responden yang kurang kompeten dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 orang (20,8%), sedangkan yang memiliki kinerja baik hanya 3 orang (4,2%). Sebaliknya, responden yang kompeten dengan kinerja baik sebanyak 53 orang (73,6%), dan

hanya 1 orang (1,4%) yang memiliki kinerja kurang baik. Hasil analisis menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$).

Tabel 2. Analisis Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Anggota TPK

Pengetahuan	Kinerja Anggota TPK				Total	Nilai p	
	Kurang baik		Baik				
	n	%	n	%	n		%
Kurang baik	7	9,7	1	1,4	8	11,1	0,000
Baik	9	12,5	55	76,4	64	88,9	
Total	16	22,2	56	77,8	72	100	

Berdasarkan tabulasi silang di atas menunjukkan responden dengan pengetahuan kurang baik sebagian besar memiliki kinerja kurang baik, yaitu sebanyak 7 orang (9,7%), sedangkan yang memiliki kinerja

baik hanya 1 orang (1,4%). Sebaliknya, responden dengan pengetahuan baik mayoritas memiliki kinerja baik, yaitu sebanyak 55 orang (76,4%), dan hanya 9 orang (12,5%) yang memiliki

kinerja kurang baik. Hasil analisis menggunakan uji *Fisher's Exact Test* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

pengetahuan dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Tabel 3. Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Anggota TPK

Motivasi	Kinerja Anggota TPK				Total		Nilai p
	Kurang baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Rendah	14	19,4	1	1,4	15	20,8	0,000
Tinggi	2	2,8	55	76,4	57	79,2	
Total	16	22,2	56	77,8	72	100	

Berdasarkan tabulasi silang di atas menunjukkan responden dengan motivasi rendah sebagian besar memiliki kinerja kurang baik sebanyak 14 orang (19,4%), sedangkan yang memiliki kinerja baik hanya 1 orang (1,4%). Sebaliknya, responden dengan motivasi tinggi dengan kinerja baik

sebanyak 55 orang (76,4%), dan hanya 2 orang (2,8%) yang memiliki kinerja kurang baik. Hasil analisis menggunakan uji *Fisher's Exact Test* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Multivariat

	Variabel	B	Wald	Sig.	Exp(B)	95%CI
Model 1	Kompetensi	5,203	5,038	0,025	181,780	1,934-17082,095
	Pengetahuan	-0,969	0,253	0,615	0,379	0,009-16,569
	Motivasi	4,842	7,242	0,007	126,680	3,726-4306,454
	Sumber daya	-1,503	0,505	0,477	0,223	0,004-14,051
	Konstanta	-10,427	9,417	0,002	0,000	
Model 2	Kompetensi	4,607	5,918	0,015	100,144	2,448-4096,723
	Motivasi	4511	7,552	0,006	90,968	3,646-2269,741
	Sumber daya	-1,164	0,334	0,563	0,312	0,006-16,190
	Konstanta	-11,300	12,660	0,000	0,000	
Model 3	Kompetensi	3,875	7,605	0,006	48,162	3,067-756,218
	Motivasi	4,114	7,574	0,006	61,207	3,268-1146,307
	Konstanta	-11,493	12,437	0,000	0,000	

Berdasarkan analisis multivariat pada tabel 4 melalui uji regresi logistik ini dilakukan melalui 3 tahap, variabel yang mempunyai nilai $p > 0,05$ dikeluarkan mulai dari nilai p yang paling besar. Pada model 1 terdapat 2 variabel dengan nilai $p > 0,05$, yaitu pengetahuan dan sumber daya sehingga diperlukan analisis kedua dengan mengeluarkan variabel yang memiliki nilai p paling besar yaitu pengetahuan. Pada model 2 masih terdapat variabel yang memiliki nilai $p > 0,05$ yaitu sumber daya sehingga variabel tersebut dikeluarkan pada model ini. Pada model terakhir yaitu model ke 3 tidak terdapat nilai $p < 0,05$.

Hasil analisis permodelan multivariat dari 4 variabel yang

dianalisis secara bersama-sama diperoleh hasil bahwa dari ke 4 variabel tersebut terdapat 1 variabel yang signifikan terhadap kinerja anggota TPK di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan. Variabel yang signifikan tersebut yaitu motivasi, variabel yang dikeluarkan dari model yaitu variabel pengetahuan dan sumber daya. Variabel yang paling dominan signifikan adalah motivasi dengan nilai p 0,006 yang berhubungan dengan kinerja anggota TPK di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan dengan nilai $Exp(B)$ sebesar 61,207 dan memiliki nilai interval kepercayaan 95% antara 3,268 hingga 1146,307.

PEMBAHASAN

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Anggota TPK

Hasil analisis menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja anggota TPK dalam menjalankan tugas pendampingan keluarga berisiko stunting. Sesuai dengan hasil tabulasi silang yang menunjukkan responden yang kurang kompeten dengan kinerja kurang baik sebanyak 15 orang (20,8%). Sebaliknya, responden yang kompeten dengan kinerja baik, yaitu sebanyak 53 orang (73,6%).

Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja tersebut juga terkonfirmasi melalui rekapitulasi data terlampir, yang menunjukkan bahwa responden dengan skor kompetensi tinggi cenderung memperoleh skor kinerja yang lebih

baik pada sebagian besar indikator. Rekap data memperlihatkan konsistensi pola, di mana responden yang memiliki pemahaman tugas yang baik, kemampuan komunikasi yang memadai, serta keterampilan teknis dalam pendampingan keluarga, lebih mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, responden dengan skor kompetensi rendah cenderung menunjukkan keterbatasan dalam pelaksanaan tugas lapangan, pencatatan, serta koordinasi dengan pihak terkait, yang berdampak pada rendahnya capaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan determinan utama kinerja, karena kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Dalam konteks TPK, kompetensi yang baik akan memudahkan

anggota dalam memahami peran pendampingan, melakukan identifikasi keluarga berisiko stunting, serta memberikan edukasi dan rujukan yang tepat. Dengan demikian, peningkatan kompetensi anggota TPK melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang berkelanjutan menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja TPK dalam mendukung percepatan penurunan stunting.

Namun hasil penelitian juga menemukan responden yang kurang kompeten dengan kinerja baik hanya 3 orang (4,2%). Berdasarkan hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa responden dengan kompetensi rendah cenderung menjawab “kadang-kadang” pada pernyataan terkait kemampuan menyesuaikan strategi pendampingan, pengambilan keputusan sederhana di lapangan, ketepatan waktu pendampingan dan pelaporan, serta penyelesaian administrasi pendampingan. Dilihat dari karakteristik responden, ketiga responden tersebut memiliki latar belakang pendidikan SMA, sehingga mampu memahami instruksi kerja, mengikuti arahan program, serta beradaptasi dengan tugas-tugas pendampingan yang diberikan, berdasarkan lama bertugas, ketiga responden sudah satu tahun menjadi anggota TPK dan salah satu di antaranya telah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK.

Sebaliknya, responden yang kompeten dengan kinerja kurang baik hanya 1 orang (1,4%). Hasil temuan di lapangan diperoleh responden dengan kompetensi baik menjawab sering, yang mencerminkan pemahaman tugas, keterampilan teknis, dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam menjalankan pendampingan keluarga berisiko stunting. Dilihat dari karakteristik responden,

responden tersebut memiliki lama bertugas yang sangat singkat dan belum pernah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki responden belum sepenuhnya tercermin dalam kinerja, yang dapat dikaitkan dengan keterbatasan masa kerja dan belum adanya penguatan melalui pelatihan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al. (2025) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Krisnawati et al. (2025) menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keteknisan medis. Bhadjowawo et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja TPK sangat bergantung pada seberapa baik mereka mampu menerapkan kompetensi yang dimiliki dalam tindakan nyata di lapangan. Sebuah penelitian oleh Wanma et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun dengan moderasi motivasi kerja. Dalam hal ini, kompetensi yang tinggi akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih keras dan berfokus pada tujuan pencegahan stunting. Ferine et al. (2021) mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan konflik di lapangan juga berkontribusi terhadap kinerja mereka. TPK seringkali dihadapkan pada berbagai kendala selama pelaksanaan program, dan kemampuan mereka untuk mengatasi kendala-kendala tersebut adalah bagian dari kompetensi penting. Ketahanan dalam menyampaikan informasi kepada keluarga dan komunitas

tentang stunting sangat ditentukan oleh keterampilan komunikasi dan manajerial yang dimiliki TPK.

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Anggota TPK

Hasil analisis menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan berperan penting dalam menentukan kinerja anggota TPK. Berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan responden yang memiliki pengetahuan kurang baik dengan kinerja kurang baik sebanyak 7 orang (9,7%), sedangkan responden yang memiliki pengetahuan baik dengan kinerja baik sebanyak 55 orang (76,4%).

Temuan tersebut diperkuat oleh data di lapangan yang menunjukkan bahwa responden dengan skor pengetahuan tinggi cenderung memiliki skor kinerja yang lebih baik pada berbagai indikator penilaian. Temua lapangan memperlihatkan bahwa anggota TPK yang memahami konsep dasar stunting, faktor risiko, alur pendampingan keluarga, serta tugas dan fungsi TPK secara menyeluruh, lebih mampu melaksanakan kegiatan pendampingan secara tepat dan konsisten. Sebaliknya, responden dengan tingkat pengetahuan yang rendah cenderung mengalami kendala dalam memahami prosedur kerja, penyampaian edukasi kepada keluarga sasaran, serta pelaporan kegiatan, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kinerja kerja yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan landasan utama dalam pembentukan perilaku kerja yang efektif. Dalam konteks

pendampingan keluarga berisiko stunting, pengetahuan yang baik akan memengaruhi kemampuan anggota TPK dalam mengidentifikasi masalah, mengambil keputusan yang tepat, serta memberikan intervensi dan rujukan yang sesuai. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan melalui pelatihan berkelanjutan, pembaruan materi, dan penguatan kapasitas anggota TPK sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja dan efektivitas peran TPK dalam upaya percepatan penurunan stunting.

Namun hasil penelitian juga menemukan responden yang memiliki pengetahuan kurang baik dengan kinerja baik hanya 1 orang (1,4%). Berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa responden dengan pengetahuan kurang baik cenderung menjawab "kadang-kadang" pada pernyataan terkait pemahaman tugas pendampingan, ketepatan sasaran edukasi keluarga berisiko stunting, penggunaan materi standar, serta pemahaman alur rujukan dan pelaporan.

Berdasarkan karakteristik responden yang tercantum dalam tabel penelitian, responden tersebut memiliki masa kerja sekitar satu tahun dan tercatat telah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK. Sehingga telah memiliki pengalaman dalam kegiatan pendampingan di lapangan, sehingga mampu menjalankan tugas secara operasional meskipun pemahaman teoritis terkait stunting dan intervensinya masih terbatas. Pengalaman praktik yang diperoleh secara berulang dapat membantu responden memahami alur kerja, mengenali kebutuhan keluarga sasaran, serta melaksanakan pendampingan sesuai arahan program

Sebaliknya, responden dengan pengetahuan baik dengan kinerja

kurang baik sebanyak 9 orang (12,5%). Berdasarkan temuan di lapangan diperoleh responden dengan pengetahuan baik yang masih memiliki kinerja kurang baik diduga mengalami kendala pada aspek lain, seperti motivasi, ketersediaan sumber daya, atau beban kerja rangkap, sehingga pengetahuan yang dimiliki belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di lapangan. Berdasarkan karakteristik responden, kelompok ini memiliki variasi masa kerja dan sebagian responden belum mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK. Sebagian responden memiliki tugas ganda atau tanggung jawab lain di luar peran sebagai anggota TPK, sehingga fokus dan intensitas pelaksanaan pendampingan menjadi kurang optimal. Kondisi ini menyebabkan pengetahuan yang baik tidak sepenuhnya diwujudkan dalam bentuk kinerja yang maksimal.

Kinerja TPK sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan yang mereka miliki. Penelitian oleh Tsuruya et al. (2025) menunjukkan bahwa pengetahuan kader tentang stunting memiliki hubungan langsung dengan self-efficacy, yang merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pencegahan stunting. TPK yang memiliki pengetahuan yang cukup tidak hanya lebih percaya diri tetapi juga lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini penting karena TPK sering kali berhadapan dengan tantangan kompleks saat menerapkan intervensi di masyarakat.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Anggota TPK

Hasil analisis menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja anggota TPK dalam pelaksanaan tugas pendampingan keluarga berisiko stunting. Berdasarkan hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa responden yang motivasi rendah dengan kinerja kurang baik, yaitu sebanyak 14 orang (19,4%). Sebaliknya, responden yang motivasi tinggi dengan kinerja baik, yaitu sebanyak 55 orang (76,4%).

Hasil ini didukung dengan temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa responden dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki skor kinerja yang lebih baik pada hampir seluruh indikator penilaian. Rekap data memperlihatkan bahwa anggota TPK yang memiliki dorongan internal yang kuat, rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen dalam menjalankan peran pendampingan, lebih aktif melakukan kunjungan keluarga, edukasi, pemantauan, dan pelaporan kegiatan. Sebaliknya, responden dengan motivasi rendah cenderung kurang konsisten dalam pelaksanaan tugas, memiliki keterlibatan yang terbatas, serta menunjukkan capaian kinerja yang lebih rendah. Motivasi berperan sebagai penggerak utama perilaku kerja, yang menentukan seberapa besar usaha, ketekunan, dan konsistensi seseorang dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks TPK, motivasi yang tinggi akan mendorong anggota untuk tetap aktif dan berinisiatif meskipun menghadapi berbagai tantangan di lapangan, seperti keterbatasan waktu, kondisi geografis, maupun kompleksitas permasalahan keluarga

sasaran. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi anggota TPK, baik melalui dukungan pimpinan, pemberian apresiasi, penguatan peran, maupun suasana kerja yang kondusif, sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas program pendampingan keluarga berisiko stunting.

Namun hasil penelitian juga ditemukan responden yang motivasi rendah dengan kinerja baik hanya 1 orang (1,4%). Berdasarkan hasil temuan di lapangan responden dengan motivasi rendah cenderung menjawab “kadang-kadang” pada pernyataan terkait upaya dalam pendampingan keluarga jarang mendapat perhatian atau apresiasi, pengakuan terhadap hasil kerja membuat diri lebih termotivasi dalam menjalankan tugas, merasa bertanggung jawab penuh atas keberhasilan program pencegahan stunting, berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala di lapangan, fasilitas dan sarana kerja yang tersedia mendukung pelaksanaan pendampingan keluarga, kondisi lapangan yang tidak memadai membuat sulit menjalankan tugas, serta tetap bersemangat melaksanakan tugas meskipun imbalan yang diterima terbatas. Berdasarkan karakteristik, responden tersebut tingkat pendidikannya tinggi dan peran di anggota TPK sebagai bidan, memiliki masa kerja satu tahun dan tercatat telah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK. Latar belakang pendidikan dan profesi bidan memungkinkan responden memiliki kompetensi profesional dan pemahaman klinis yang baik terkait kesehatan ibu dan anak, sehingga tetap mampu melaksanakan tugas pendampingan secara optimal meskipun motivasi kerja yang

dirasakan relatif rendah. Selain itu, responden memiliki masa kerja satu tahun dan tercatat telah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK, yang memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan teknis dalam pelaksanaan pendampingan keluarga berisiko stunting.

Sebaliknya, responden yang motivasi tinggi dengan kinerja kurang baik hanya 2 orang (2,8%). Berdasarkan temuan di lapangan diperoleh responden dengan motivasi tinggi mayoritas menjawab “sering” pada item yang menggambarkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan program, kemauan menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala, serta komitmen dalam menjalankan peran sebagai TPK. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi perhatian dan apresiasi terhadap kinerja, pengakuan atas hasil kerja, ketersediaan fasilitas dan sarana pendukung, kondisi lapangan, serta imbalan yang diterima. Berdasarkan tabel karakteristik responden, responden-responden tersebut memiliki variasi masa kerja dan ada yang belum mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK menunjukkan perbedaan tingkat pengalaman dan kesiapan dalam melaksanakan pendampingan keluarga. Responden dengan masa kerja yang lebih singkat serta belum mendapatkan pelatihan cenderung masih dalam tahap adaptasi, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas dan konsistensi kinerja. Adanya sebagian kecil responden dengan motivasi tinggi namun kinerja kurang baik mengindikasikan bahwa motivasi yang kuat belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh kompetensi, pengetahuan, dan ketersediaan sumber daya.

Kinerja TPK sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki. Kinerja TPK sebagian besar dikategorikan optimal, motivasi TPK pada umumnya berada pada kategori sedang dan tidak menunjukkan hubungan signifikan terhadap kinerja mereka. Namun, menunjukkan bahwa komitmen merupakan faktor yang lebih berpengaruh dalam kinerja tim pendamping keluarga berisiko stunting. Oleh karena itu, motivasi TPK yang tinggi tetap dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan aktivisme mereka dalam mendidik masyarakat mengenai pencegahan stunting (Suryani, 2024). Penelitian oleh Shasti et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas, meskipun tidak eksplisit dalam konteks TPK.

Hubungan Sumber Daya dengan Kinerja Anggota TPK

Hasil analisis menggunakan uji Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sumber daya dengan kinerja anggota TPK, dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya berperan penting dalam menunjang kinerja anggota TPK dalam pelaksanaan tugas pendampingan keluarga berisiko stunting. Sesuai dengan tabulasi silang menunjukkan responden yang menyatakan sumber daya kurang tersedia dengan kinerja kurang baik sebanyak 14 orang (19,4%). Sebaliknya, responden yang menyatakan sumber daya tersedia dengan kinerja baik sebanyak 54 orang (75%).

Berdasarkan temuan di lapangan memperlihatkan bahwa responden yang memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai cenderung menunjukkan

skor kinerja yang lebih tinggi pada berbagai indikator penilaian. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, media edukasi, dukungan operasional, serta akses informasi dan koordinasi lintas sektor, memungkinkan anggota TPK melaksanakan kegiatan pendampingan secara lebih optimal. Sebaliknya, keterbatasan sumber daya berimplikasi pada terhambatnya pelaksanaan kunjungan lapangan, penyampaian edukasi yang efektif, serta pencatatan dan pelaporan kegiatan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja.

Secara konseptual, sumber daya merupakan faktor pendukung utama dalam pencapaian kinerja, karena kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh ketersediaan dukungan lingkungan kerja. Dalam konteks TPK, meskipun anggota memiliki kompetensi dan motivasi yang baik, keterbatasan sumber daya dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas di lapangan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pemenuhan dan pemerataan sumber daya sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja anggota TPK, guna mendukung keberhasilan program pendampingan keluarga berisiko stunting secara berkelanjutan.

Namun hasil penelitian juga ditemukan responden yang menyatakan sumber daya kurang tersedia dengan kinerja baik hanya 2 orang (2,8%). Berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa responden yang menilai sumber daya kurang tersedia cenderung menjawab "kadang-kadang" pada pernyataan terkait kondisi wilayah binaan yang sulit dijangkau sering menghambat pelaksanaan kegiatan pendampingan, ketersediaan sarana

dan prasarana lapangan sudah memadai untuk menunjang kegiatan TPK, dana operasional yang tersedia cukup untuk mendukung kegiatan pendampingan keluarga, keterbatasan anggaran sering membuat kegiatan TPK tidak berjalan optimal, kerja sama antara TPK dan lembaga masyarakat berjalan dengan baik serta kurangnya pelatihan membuat anggota TPK belum memiliki kemampuan yang memadai. Keterbatasan tersebut berdampak pada rendahnya frekuensi kunjungan, keterlambatan pelaporan, dan kurang optimalnya tindak lanjut kebutuhan keluarga sasaran, sehingga memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan karakteristik kedua responden tersebut memiliki tingkat pendidikan SMA, masa kerja sekitar satu tahun, dan berperan sebagai kader KB. Peran kader KB yang telah terbiasa berinteraksi langsung dengan masyarakat memungkinkan responden memiliki kemampuan adaptasi dan keterampilan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pendampingan keluarga, sehingga tetap mampu menjalankan tugas meskipun menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana. Selain itu, pengalaman kerja selama satu tahun memberikan bekal pemahaman operasional terkait wilayah kerja dan keluarga sasaran, yang dapat membantu mempertahankan kinerja.

Sebaliknya, responden yang menyatakan sumber daya tersedia dengan kinerja kurang baik hanya 2 orang (2,8%). Berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sumber daya tersedia umumnya menjawab "sering" pada item-item aspek lingkungan kerja, kondisi wilayah binaan, sarana dan prasarana,

dukungan anggaran, pengelolaan dana, dukungan sosial masyarakat, kerja sama kelembagaan, kecukupan jumlah anggota, serta ketersediaan pelatihan dan keterampilan anggota TPK. Selain itu, dukungan masyarakat, tokoh lokal, serta kerja sama dengan lembaga masyarakat menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pendampingan keluarga berisiko stunting. Ketersediaan jumlah anggota TPK yang mencukupi serta keterampilan anggota dalam komunikasi, konseling, kunjungan rumah, dan pencatatan pelaporan turut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas. Berdasarkan karakteristik responden, kelompok ini memiliki masa kerja yang relatif singkat, yaitu antara 0,5 hingga 1 tahun, dan seluruhnya belum pernah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK. Masa kerja yang singkat menunjukkan bahwa responden masih berada pada tahap adaptasi, sehingga meskipun sarana, prasarana, dan dukungan operasional tersedia, responden belum sepenuhnya memiliki pengalaman dan keterampilan praktis dalam menerapkan tugas pendampingan secara efektif. Selain itu, belum pernah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis menyebabkan keterbatasan pemahaman terhadap alur kerja, standar pelaksanaan, serta keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam kegiatan pendampingan keluarga berisiko stunting. Adanya sebagian kecil responden dengan sumber daya tersedia namun kinerja kurang baik mengindikasikan bahwa ketersediaan sumber daya saja belum cukup tanpa didukung oleh motivasi, kompetensi, dan pengelolaan tugas yang baik.

Faktor Yang Paling Berhubungan dengan Kinerja Anggota TPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan signifikan adalah motivasi dengan nilai p 0,006 yang berhubungan dengan kinerja anggota TPK di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan dengan nilai $Exp(B)$ sebesar 61,207 dan memiliki nilai interval kepercayaan 95% antara 3,268 hingga 1146,307.

Nilai $Exp(B)$ sebesar 61,207 mengindikasikan bahwa anggota TPK yang memiliki motivasi tinggi berpeluang sekitar 61 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan anggota TPK yang motivasinya rendah. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas kinerja anggota TPK, khususnya dalam menjalankan tugas pendampingan keluarga, pelaksanaan kunjungan rumah, pencatatan dan pelaporan, serta koordinasi dengan lintas sektor terkait. Interval kepercayaan 95% yang cukup lebar, yaitu antara 3,268 hingga 1146,307, menunjukkan adanya variasi yang besar dalam estimasi kekuatan hubungan tersebut. Kondisi ini dapat disebabkan oleh jumlah sampel yang relatif terbatas atau adanya distribusi data yang tidak merata pada kategori motivasi dan kinerja. Meskipun demikian, karena seluruh rentang interval kepercayaan berada di atas angka 1, maka motivasi tetap dapat dinyatakan sebagai faktor risiko yang signifikan terhadap kinerja anggota TPK.

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang lebih dominan dibanding kompetensi dalam memengaruhi kinerja anggota TPK. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep Gibson dan Kopelman

yang menyatakan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, tetapi lebih kuat dipengaruhi oleh kemauan individu untuk melaksanakan tugas tersebut. Kompetensi berkaitan dengan aspek mampu, sedangkan motivasi berkaitan dengan aspek kemauan. Dalam konteks tugas TPK yang bersifat lapangan, sosial, dan persuasif, keberhasilan pendampingan keluarga berisiko stunting lebih banyak ditentukan oleh dorongan internal anggota TPK untuk aktif, tekun, sabar, dan konsisten dalam melakukan kunjungan, penyuluhan, rujukan, serta pelaporan, bukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan analisis univariat tentang motivasi, sebagian besar responden berada pada kategori motivasi tinggi yang terdapat pada indikator pada indikator hubungan interpersonal, prestasi dan penghargaan/pengakuan. Kondisi ini tercermin dari beberapa indikator utama yang menggambarkan dorongan internal anggota TPK dalam menjalankan tugas pendampingan keluarga berisiko stunting. Pada indikator hubungan interpersonal, mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama anggota TPK, serta sangat tidak setuju jika merasa kurang nyaman bekerja sama dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan kerja sama tim yang solid menjadi faktor pendorong munculnya semangat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung secara sosial membuat anggota TPK merasa nyaman, dihargai, dan memiliki rasa kebersamaan dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan

motivasi mereka dalam melakukan pendampingan di lapangan.

Pada indikator prestasi, responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha mencapai hasil terbaik dalam setiap kegiatan pendampingan keluarga, serta merasa puas ketika berhasil membantu keluarga keluar dari risiko stunting. Temuan ini menunjukkan bahwa anggota TPK tidak hanya menjalankan tugas sebagai kewajiban formal, tetapi juga memiliki orientasi pada pencapaian hasil. Rasa puas terhadap keberhasilan pendampingan menjadi bentuk motivasi intrinsik yang kuat, karena mereka merasakan langsung dampak dari upaya yang dilakukan terhadap kondisi keluarga dampingan. Dorongan untuk berprestasi ini mendorong anggota TPK untuk bekerja lebih giat, lebih tekun, dan lebih konsisten dalam menjalankan perannya.

Sementara itu, pada indikator penghargaan atau pengakuan, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa atasan dan rekan kerja menghargai hasil kerja mereka sebagai anggota TPK, serta tidak setuju bahwa upaya pendampingan yang mereka lakukan jarang mendapat perhatian atau apresiasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengakuan dari lingkungan kerja turut memperkuat motivasi anggota TPK. Perasaan dihargai membuat mereka merasa perannya penting dan berarti dalam program percepatan penurunan stunting. Pengakuan tersebut menjadi penguat psikologis yang mendorong mereka untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja dalam pendampingan.

Sebaliknya, sebagian kecil responden yang berada pada

kategori motivasi rendah yang terdapat pada indikator imbalan/balas jasa dan tanggung jawab. Pada indikator imbalan, responden menyatakan setuju bahwa imbalan yang diterima sudah sebanding dengan usaha yang dilakukan, seperti melakukan kunjungan rumah, memberikan edukasi, mencatat kegiatan, serta menjalankan berbagai tugas pendampingan, dan juga sebanding dengan tanggung jawab dalam mendampingi keluarga sasaran, mengidentifikasi masalah, serta melaporkan hasil kegiatan tepat waktu. Namun di sisi lain, responden juga menyatakan tidak setuju bahwa penghargaan finansial terhadap tugas TPK masih kurang memadai. Pernyataan ini menunjukkan adanya ambivalensi persepsi, di mana responden mencoba menerima kondisi imbalan yang ada sebagai bentuk kewajiban, tetapi secara tidak langsung mengakui bahwa aspek finansial belum sepenuhnya memuaskan. Kondisi ini dapat menurunkan dorongan kerja karena anggota TPK merasa bahwa beban tugas yang cukup besar tidak sepenuhnya diimbangi dengan penghargaan material yang memadai.

Pada indikator tanggung jawab, responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa bertanggung jawab penuh atas keberhasilan program pencegahan stunting dan tetap berusaha menyelesaikan tugas pendampingan meskipun menghadapi berbagai kendala di lapangan. Meskipun pernyataan ini menunjukkan adanya rasa tanggung jawab, namun dalam konteks motivasi rendah, tanggung jawab tersebut lebih bersifat kewajiban formal daripada dorongan intrinsik. Artinya, anggota TPK tetap menjalankan tugas karena merasa itu adalah kewajiban yang harus

dilaksanakan, bukan karena dorongan semangat, kepuasan batin, atau antusiasme yang tinggi. Hal ini menyebabkan pelaksanaan tugas cenderung dilakukan secara rutin dan sekadar memenuhi tanggung jawab, tanpa disertai inisiatif dan semangat lebih.

Kondisi pada kedua indikator ini menggambarkan bahwa motivasi rendah bukan berarti anggota TPK tidak bekerja, tetapi mereka bekerja dalam batas kewajiban minimal. Kurangnya kepuasan terhadap imbalan finansial serta pelaksanaan tugas yang lebih didorong oleh rasa tanggung jawab formal daripada motivasi intrinsik menyebabkan semangat kerja, inisiatif, dan antusiasme dalam pendampingan menjadi kurang optimal dibandingkan dengan anggota TPK yang memiliki motivasi tinggi.

Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan desain cross sectional, sehingga pengukuran variabel kompetensi, pengetahuan, motivasi, sumber daya, dan kinerja dilakukan pada satu waktu yang sama. Desain ini tidak dapat menggambarkan perubahan kinerja TPK dari waktu ke waktu serta tidak dapat memastikan hubungan sebab-akibat secara kuat, melainkan hanya menunjukkan hubungan pada saat pengukuran dilakukan. Hal ini juga ditegaskan dalam saran penelitian selanjutnya yang merekomendasikan penggunaan desain longitudinal atau mixed methods agar dinamika kinerja dapat diamati lebih mendalam. Pada karakteristik responden, sebagian responden memiliki masa kerja yang relatif singkat dan belum pernah mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis TPK. Kondisi ini menyebabkan sebagian anggota TPK masih berada pada tahap adaptasi, sehingga

jawaban yang diberikan dalam kuesioner belum sepenuhnya mencerminkan pengalaman pendampingan yang matang. Hal ini juga menjelaskan mengapa terdapat responden dengan motivasi tinggi namun kinerja kurang baik, karena motivasi tidak selalu diikuti oleh kompetensi dan pengalaman yang memadai.

Hasil analisis menunjukkan interval kepercayaan yang sangat lebar pada variabel motivasi (3,268-1146,307). Hal ini menunjukkan adanya variasi data yang cukup besar dan kemungkinan dipengaruhi oleh jumlah sampel yang relatif terbatas serta distribusi data yang tidak merata pada kategori motivasi dan kinerja. Kondisi ini menjadi keterbatasan dalam kekuatan estimasi model regresi logistik yang digunakan.

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner berbasis persepsi (self-report). Penilaian kinerja, motivasi, kompetensi, dan sumber daya sangat bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga berpotensi menimbulkan bias sosial (social desirability bias), dimana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai harapan. Meskipun telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, tetap terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid, yang menunjukkan keterbatasan instrumen dalam menangkap seluruh aspek kinerja secara sempurna. Temuan lapangan terlihat bahwa kinerja TPK juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja rangkap, kondisi wilayah pendampingan, dukungan supervisi, serta ketersediaan sumber daya operasional yang belum merata. Faktor-faktor ini berada di luar variabel utama yang diteliti, namun nyata memengaruhi pelaksanaan pendampingan, sehingga menjadi

faktor pembaur (confounding) yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan dalam penelitian. Penelitian hanya dilakukan pada satu kecamatan, yaitu Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke wilayah lain yang mungkin memiliki karakteristik TPK, kondisi geografis, sosial, dan dukungan program yang berbeda.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan signifikan antara kompetensi dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan.
2. Ada hubungan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan.
3. Ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan.
4. Ada hubungan signifikan antara sumber daya dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan.
5. Motivasi merupakan faktor yang paling dominan dengan kinerja anggota TPK risiko stunting di Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan.

Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan pendekatan mixed methods agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor psikososial yang memengaruhi motivasi dalam hubungan interpersonal dan kinerja TPK dalam hal kemandirian yang belum sepenuhnya terungkap

melalui pendekatan kuantitatif. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada wilayah yang berbeda dengan jumlah sampel lebih besar untuk mempersempit rentang interval kepercayaan dan memperoleh estimasi hubungan yang lebih presisi. Variabel lain seperti kepemimpinan, sistem supervisi, dan budaya organisasi juga dapat ditambahkan untuk memperkaya model analisis kinerja TPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelta, Y., Zainaro, M. A., & Triyoso, T. (2023). Hubungan Sikap Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 5(5), 1547-1554.
- Al-Ahmadi, H. (2009). Factors Affecting Performance Of Hospital Nurses In Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal Of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40-54.
<https://doi.org/10.1108/09526860910927943>
- Amiruddin, T. (2024). Peran Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Dalam Upaya Pencegahan Stunting Terintegrasi Di Kecamatan Nisam Kabupaten Aceh Utara. *Ameena Journal*, 2(2), 229-242
- Ananda, H., & Agusta, A. R. (2023). Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Dan Kerjasama Menggunakan Model Pelita Pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 1(3), 466-494.
- Anggriawan, R., Santoso, A. Y., Rosyida, A. L., Rahmadani, D., Nurkhotijah, F., Sabrina, I. A.

- U., ... & Salimi, M. (2023). Community Empowerment Efforts Through Stunting Prevention Counseling For Teenagers Ready To Marry In Gemeksekti Village, Kebumen District. *Social, Humanities, And Educational Studies (Shes): Conference Series*, 6(3).
<https://doi.org/10.20961/Shes.V6i3.82060>
- Arifin, S., Mutisari, D., & Putra, R. A. A. H. S. (2020). *Peta Teori Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Basuki, U. (2020). Merunut Konstitusionalisme Hak Atas Pelayanan Kesehatan Sebagai Hak Asasi Manusia. *Jurnal Hukum Caraka Justitia*, 1(1), 21-41.
- Bkkbn. (2021). *Panduan Pelaksanaan Pendampingan Keluarga Dalam Upaya Percepatan Penurunan Stunting Di Tingkat Desa / Kelurahan*.
- Bkkbn. (2023). *Buku Saku Tim Pendamping Keluarga*. Jakarta: Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional.
- Brummelhuis, L. L. T., Oosterwaal, A., & Bakker, A. B. (2012). Managing Family Demands In Teams. *Group & Organization Management*, 37(3), 376-403.
<https://doi.org/10.1177/10596011111435410>
- Cahyati, N., & Islami, C. C. (2022). Pemahaman Ibu Mengenai Stunting Dan Dampak Terhadap Tumbuh Kembang Anak Usia Dini. *Buhuts Al Athfal: Jurnal Pendidikan Dan Anak Usia Dini*, 2(2), 175-191.
- Carter, J. W. And Youssef-Morgan, C. M. (2019). The Positive Psychology Of Mentoring: A Longitudinal Analysis Of Psychological Capital Development And Performance In A Formal Mentoring Program. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 383-405.
<https://doi.org/10.1002/Hrdq.21348>
- Dipta, M. K., Budiyono, B., & Dewantii, N. A. Y. (2021). Literatur Review: Apa Saja Faktor Risiko Keberadaan Bakteri Escherichia Coli Pada Es Batu?. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(3), 377-385.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jamin: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25-37
- Efriani, R., Damarini, S., & Yorita, E. (2024). *Pelayanan Gizi Kia Terpadu (Gikatera)*. Penerbit Nem.
- Ele, A. A., Eneh, S. I., Okongo, N. J., Ettah, P. O., Ewah, S., & Abdullahi, S. (2023). Effects Of Job Design Dimensions On Organizational Performance: A Study Of Cross River State Internal Revenue Service, Calabar. *British Journal Of Multidisciplinary And Advanced Studies*, 4(6), 36-51.
<https://doi.org/10.37745/Bjmas.2022.0349>
- Fahrozy, F. P. N. (2023). Pemahaman Membaca Dan Siswa Kesulitan Memahami Soal Cerita Matematika Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 430-441.
- Fattikasary, A. T., Jayadinata, A. K., Ardiyanti, D., Shofuroh, H., Muqodas, I., Rini, K. P. S., & Fadillah, K. N. (2025). Peran

- Orang Tua Terhadap Pencegahan Stunting Pada Anak Usia Dini Melalui Perbaikan Pola Makan Dan Lingkungan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 3703-3714.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The Relative Importance Of Various Job Resources For Work Engagement: A Concurrent And Follow-Up Dominance Analysis. *Brq Business Research Quarterly*, 27(3), 227-243. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Halme, M. & Korpela, M. (2013). Responsible Innovation Toward Sustainable Development In Small And Medium-Sized Enterprises: A Resource Perspective. *Business Strategy And The Environment*, 23(8), 547-566. <https://doi.org/10.1002/bse.1801>
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. Y., Mambang, M., Waruwu, R. H., & Pebrianti, E. W. (2021). Peran Kepemimpinan Visioner Yang Melayani Dalam Mendidik Dan Menghasilkan Calon Pemimpin Yang Memiliki Karakter Kuat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 577-597. <https://doi.org/10.36418/Japendi.V2i4.151>
- Heri, H. & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-34. <https://doi.org/10.53675/Neopolitea.V1i2.105>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond Top-Down And Bottom-Up Work Redesign: Customizing Job Content Through Idiosyncratic Deals. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(2-3), 187-215. <https://doi.org/10.1002/job.625>
- Idawati, I., Yuliana, Y., Irnawati, I., & Harahap, M. S. (2025). Pelaksanaan Asuhan Antenatal Care Dan Dukungan Psikologis Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Hidup Ibu Hamil. *Lebah*, 18(4), 311-317.
- Indriani, I., Mujahadatuljannah, M., & Rabiattunnisa, R. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Stunting Pada Bayi Dan Balita: Factors Affecting Incidence Of Stunting In Infants And Toddlers. *Jurnal Surya Medika (Jsm)*, 9(3), 131-136
- Junmulyana, S., Maulana, T. B., Amelia, S., Suwandana, E., & Wulandari, S. (2025). Sosialisasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stunting Dan Cara Pencegahan Stunting Pada Anak Dan Balita Di Desa Karangpapak. *Jurnal Abdi Nusa*, 5(1), 131-137.
- Kemenkes. (2016). *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2018. Pedoman Umum Gizi Seimbang*. Jakarta (Id): Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1995/Menkes/Sk/Xii/2010 Mengenai Standar Antropometri

- Kemenkes Ri. (2025). Ssgi (2024) Survei Status Gizi Indonesia Dalam Angka. Jakarta: Kementerian Kesehatan Ri.
- Lisatriana, B., Pramudho, P. K., Putri, D. U. P., Adyas, A., & Irianto, S. E. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 12(3), 687-702.
- Mahdikhani, M. & Yazdani, B. (2020). Transformational Leadership And Service Quality In E-Commerce Businesses. *International Journal Of Law And Management*, 62(1), 23-46.
<https://doi.org/10.1108/ijlma-12-2018-0290>
- Manalor, L. L., Namangdjabar, O. L., Mirong, I. D., Yulianti, H., Anggaraeningsih, N. L. M. D. P., Kristin, D. M., & Risyati, L. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Upaya Pencegahan Stunting. *Rena Cipta Mandiri*.
- Maria, B. H. (2017). Manajemen Keperawatan Konsep Dan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Marquis, D. & Huston, B., 2012. Leadership Roles And Management Functions In Nursing. Theory And Application. California: Lippincott Williams And Wilkins.
- Masso, M. (2012). Determinants Of Employee Work Schedule And Method Control. *Economic And Industrial Democracy*, 34(3), 451-469.
<https://doi.org/10.1177/0143831x12451348>
- Mataram, S. Y. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gizi Pada Ibu Hamil. *Gizi Pada Ibu Hamil*, 67
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Nisa, W. K., & Azinar, M. (2024). Karakteristik Keluarga Berisiko Stunting Pada Anak Usia 7-24 Bulan. *Kritis*, 33(1), 17-36.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2018). Ilmu Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2020). Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurpratama, W.L., Asmi, N.F., Prakoso, A.D. (2024). Pengaruh Intervensi Pangan Lokal Dan Konseling Gizi Terhadap Stunting Pada Balita. *Sago: Gizi Dan Kesehatan*, 5(3b), 1086-1093.
- Nursalam. (2015). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi 3. Salemba Medika, Jakarta.
- Nursalam. (2016). Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional. 5 Ed. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2020). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Jakarta: Salemba Medika.
- Novrizaldi. (2022). Tim Pendamping Keluarga, Ujung Tombak Percepatan Penurunan Stunting Di Indonesia. *Kemkenko Pmk*

- Octaviana, D. R., & Ramadhani, R. A. (2021). Hakikat Manusia: Pengetahuan (Knowledge), Ilmu Pengetahuan (Sains), Filsafat Dan Agama. *Jurnal Tawadhu*, 5(2), 143-159.
- Olvera, J., Acosta, H., Llorens, S., & Salanova, M. (2024). Sources Of Trust In The Healthcare Context. A Multilevel Relationship With Work Engagement And Organisational Outcomes. *Frontiers In Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438872>
- Pakpahan, M., Sirait, A. S., Budiatty, W. O. S., Sianturi, T. R. S. E., Ashari, A. E., Nasution, L. G. D. G. S., & Simamora, J. P. (2022). Pengantar Kesehatan Masyarakat.
- Pangaribuan, S. R. U., Napitupulu, D. M., & Kalsum, U. (2022). Hubungan Sanitasi Lingkungan, Faktor Ibu Dan Faktor Anak Dengan Kejadian Stunting Pada Anak Usia 24-59 Bulan Di Puskesmas Tempino Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Pembangunan Berkelanjutan*, 5(2), 79-97.
- Patimah, S. (2021). Strategi Pencegahan Anak Stunting Sejak Remaja Putri. Yogyakarta: Deepublish.
- Peraturan Bkkbn Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Ran Pasti 2021-2024
- Perpres. (2021). Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 72 Tahun 2021 Tentang Percepatan Penurunan Stunting. Republik Indonesia, 1, 23.
- Pertiwi, A. N., Hardani, H., Alfisahrin, A., & Julaiikha, S. (2024). Sosialisasi Kesehatan Cegah Stunting Dengan Program A,B,C,D,E Pada Balita. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sehati*, 3(1), 22-28. <https://doi.org/10.33651/Jpms.V3i1.661>
- Prasetyo, H., Permatasari, M., & Hanim, F. (2023). Hubungan Karakteristik, Kompetensi, Dan Motivasi Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Malang Jawa Timur. *Agriekstensia*, 22(1), 1-13. <https://doi.org/10.34145/Agriekstensia.V22i1.2437>
- Putri, A. O., Noor, M. S., Saleh, M., Shaddiq, S., & Arbain, T. (2024). Analysis Of Factors Associated With Stunting Incidence In Wetland Areas (Case Study In Banjar Regency). *Pakistan Journal Of Life & Social Sciences*, 22(2).
- Purba, S. D., Nilawati, L., Nugroho, Y. A. B., Budianto, E., & Geat, J. L. K. (2024). Unlocking Work Autonomy: A Hybrid Approach For Sustainable Job Satisfaction In The Post-Covid Era. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 15(1), 144-159. <https://doi.org/10.15294/Jdm.V15i1.50277>
- Rahmawati, N., & Bey, T. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (Ao)(Studi Pada Pt Bpr Berkah Pakto) (Doctoral Dissertation, Stie Pгри Dewantara Jombang).
- Raniwati, L., Ernawati, E., Sari, N. I., Sari, D. E. N., & Astuti, H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu. *Indonesia Jurnal Kebidanan*, 6(2), 106-117.
- R, I. Y. D. & Kadir, A. (2022). Gerakan Pencegahan Stunting Melalui Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mendukung

- Program 1000 Hpk. *Abdimas Polsaka*, 1(1), 35-38. <https://doi.org/10.35816/Abdimaspolsaka.V1i1.13>
- Ratumanan, S. P., Achadiyani, A., & Khairani, A. F. (2023). Metode Antropometri Untuk Menilai Status Gizi: Sebuah Studi Literatur. *Health Information: Jurnal Penelitian*.
- Ridwan, M., Syukri, A., & Badarussyamsi, B. (2021). Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan Dan Ilmu Pengetahuan Serta Jenis Dan Sumbernya. *Jurnal Geuthèe: Penelitian Multidisiplin*, 4(1), 31-54.
- Rosalina, D., Yuliari, K., Setianingsih, D., & Zati, M. R. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Literasi Digital Mahasiswa Di Era Revolusi Industri 4.0. *Ekonika Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(2), 294.
- Shasti, S. S., Wulan, S., & Effendi, H. (2024). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. *Journal Of Public Health Science*, 1(1), 21-32. <https://doi.org/10.59407/Jophs.V1i1.595>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.
- Simalango, D. & Suwandar, R. (2021). Manajemen Resiko Kepemimpinan Studi Kasus Pt. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 4(2), 62-70. <https://doi.org/10.56858/Jmpkn.V4i2.39>
- Simamura, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3 Ed. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Solikhah, M. & Pramesti, G. N. D. P. (2024). Analysis Of The Effect Of Recruitment, Placement, Training, Job Design, And Work Ethics On Employee Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 5(03), 456-427. <https://doi.org/10.59141/Jiss.V5i03.1032>
- Soleman, A., Hadi, A.J., Harahap, A., Ahmad, H. (2024). Pengaruh Konseling Gizi Terhadap Pola Makan Remaja Dalam Pencegahan Stunting Di Sma Negeri 1 Tana Toraja Tahun 2023. *Mppki: Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 7(2), 450-455
- Sudarman, E. (2021). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Plkb) Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 147-154.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Edisi 2)*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartini, E. (2022). Studi Literatur: Riwayat Penyakit Infeksi Dan Stunting Pada Balita. *Jurnal Kesehatan Mahardika*, 9(1), 55-62.
- Survei Status Gizi Indonesia (Ssgi) .(2024). *Angka Stunting Indonesia*.

- Tahir, Wildah Uyun (2025) Analisis Kinerja Tim Pendamping Keluarga (Tpk) Dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting Di Kabupaten Majene = Analysis Of The Performance Of The Family Assistance Team (Fat) In Assiting Families At Risk Of Stunting In Majene District. Thesis Thesis, Universitas Hasanuddin.
- Utami, B. T., Wati, L. F., Prasetyo, E. S., Anggariesta, Z. G., Romadhan, K., & Susanto, T. (2025). Program Kokoh Cerdas Sebagai Upaya Pencegahan Dan Penanganan Stunting Di Dusun Loncatan Desa Mangaran Kecamatan Ajung Kabupaten Jember. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penerapan Ilmu Pengetahuan*, 6(1), 9-16. <https://doi.org/10.25299/jpmpip.2025.20836>
- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Suardi, C. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 12-19. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i2.141>
- Waruwu, B. P. N. (2025). Hubungan Asupan Zat Gizi Makro Dan Pemberian Makanan Tambahan Terhadap Status Gizi Balita Usia 6-23 Bulan Di Puskesmas Cirimekar. *Sinergi: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 1635-1657.
- Weiß, M., Hoegl, M., & Gibbert, M. (2011). Making Virtue Of Necessity: The Role Of Team Climate For Innovation In Resource-Constrained Innovation Projects. *Journal Of Product Innovation Management*, 28(S1), 196-207. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2011.00870.x>
- Weiß, M., Hoegl, M., & Gibbert, M. (2013). Perceptions Of Material Resources In Innovation Projects: What Shapes Them And How Do They Matter?. *Journal Of Product Innovation Management*, 31(2), 278-291. <https://doi.org/10.1111/jpim.12095>
- Wikaningrum, T. (2011). Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99-122. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art8>
- Wulandari, R. F., Sulistyaningtyas, L., & Jaya, S. T. (2021). Pendidikan Kesehatan Untuk Meningkatkan Gizi Ibu Hamil. *Journal Of Community Engagement In Health*, 4(1), 155-161.
- Yulianti, P., Masruri, M., & Ismela, S. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Camat Ditinjau Dari Perspektif Kompetensi, Pelatihan Budaya Organisasi. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4803>
- Yustika, Y. & Syamsiyah, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2248>