

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KADER TIM PENDAMPING KELUARGA (TPK)  
DALAM PENURUNAN BERISIKO STUNTING DI WILAYAH  
KECAMATAN BULELENG**

**I Putu Aprilia Pratama<sup>1</sup> Henry Sudiyanto<sup>2</sup> Eka Diah Kartiningrum<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Magister Kesehatan Masyarakat STIKES Majapahit Mojokerto

<sup>2,3</sup>Dosen Prodi S2 Kesehatan Masyarakat STIKES Majapahit Mojokerto

**ABSTRACT**

*Stunting as a health problem is influenced by various factors including inappropriate nutrition and feeding practices. TPK cadres have an important role in providing assistance, but challenges in the field related to competence and high workload are a barrier to achieving optimal performance. This study aims to analyze the influence of competence, workload, and compensation on the performance of Family Support Team (TPK) cadres in reducing the risk of stunting in Buleleng District.*

*The method used was crosssectional with data collection through questionnaires distributed to TPK cadres with a sample of 167 TPK cadres.*

*The results showed that the majority of TPK cadres' competence was good (93.5%), most of the workload was high (64.3%) but only 25% stated that the compensation received was good.*

*The results of data analysis were carried out using multiple linear regression. The results showed that the majority of competencies had a positive ( $p$ -value  $0.000 < 0.005$ ) and significant effect on cadre performance, while workload ( $p$ -value  $0.522 > 0.005$ ) and compensation ( $p$ -value  $0.828 > 0.005$ ) showed no significant effect.*

*Increased competence and compensation, as well as good workload management, are very important to support the performance of TPK cadres in stunting prevention. Therefore, it is important for TPK cadres to attend many trainings and workshops that are in accordance with their needs in order to improve competence. Thus, they will have good performance in reducing stunting.*

**Keywords:** *Stunting, TPK Cadres, Performance, Competency*

## **A. PENDAHULUAN**

Stunting adalah masalah kesehatan yang ditandai dengan pertumbuhan anak yang terhambat akibat kekurangan gizi kronis dan infeksi berulang. Kondisi ini sering terjadi di masyarakat dengan status sosial ekonomi rendah, pola makan yang tidak tepat, serta akses kesehatan yang terbatas. Pemerintah Indonesia telah menempatkan stunting sebagai prioritas nasional, dengan berbagai intervensi termasuk pembentukan Tim Pendamping Keluarga (TPK) yang bertugas melakukan pendampingan langsung untuk keluarga berisiko stunting (Kemenkes RI, 2022).

TPK terdiri dari kader yang memiliki tugas penting dalam mendata, memantau, dan melaporkan kondisi keluarga yang berpotensi stunting. Namun, kompetensi kader TPK masih menjadi kendala utama. Banyak kader mengalami kesulitan dalam mengisi form pencatatan secara lengkap dan benar, baik secara manual maupun online. Keterbatasan pelatihan serta kurangnya pemahaman teknologi informasi menjadi tantangan serius yang menghambat pencapaian target kinerja mereka di lapangan (Eka Sari & Rahyanti, 2022).

Selain masalah kompetensi, beban kerja kader TPK juga sangat tinggi. Sebagai tenaga sukarelawan, mereka sering kali bertugas di berbagai sektor, seperti kader posyandu, PKK, dan KB, sehingga tidak dapat fokus sepenuhnya pada pendampingan keluarga. Jumlah kader yang terbatas di setiap wilayah memperburuk situasi ini, terutama di wilayah dengan populasi besar seperti Kecamatan Buleleng. Akibatnya, kader sering merasa kewalahan dan tidak dapat menjalankan tugas secara optimal (Kurniawati & Ardiansyah, 2022).

Mengingat pentingnya peran kader TPK dalam upaya penurunan angka stunting, perlu adanya peningkatan kapasitas dan perbaikan sistem kerja mereka. Kompetensi kader harus ditingkatkan melalui pelatihan yang berkelanjutan, sementara beban kerja perlu dikelola agar lebih seimbang. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga kinerja kader menjadi lebih optimal. Dengan dukungan yang tepat, diharapkan

kader TPK dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan berkontribusi dalam upaya percepatan penurunan risiko stunting di Indonesia, khususnya di wilayah yang memiliki prevalensi tinggi seperti Kecamatan Buleleng.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain *observasional analitik* dengan pendekatan *cross-sectional*. Desain ini dipilih untuk mengevaluasi hubungan antara kompetensi, beban kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen, serta kinerja kader Tim Pendamping Keluarga (TPK) sebagai variabel dependen, dalam konteks penurunan risiko stunting di Kecamatan Buleleng. Pengumpulan data dilakukan dalam satu waktu melalui kuesioner yang didistribusikan kepada kader TPK.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh kader TPK yang aktif bertugas di Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, yang berjumlah 288 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*, dengan mempertimbangkan distribusi kader di setiap wilayah kecamatan. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 168 kader sebagai responden. Sampel dari masing-masing wilayah diambil secara proporsional berdasarkan jumlah kader yang bertugas di tiap desa/kelurahan.

Variabel utama yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi kompetensi kader TPK, beban kerja yang mereka tanggung, dan kompensasi yang diterima. Kompetensi kader diukur menggunakan kuesioner yang mencakup kemampuan teknis dan non-teknis mereka dalam menjalankan tugas, seperti pemahaman terhadap tugas, kemampuan melakukan pencatatan, dan penggunaan teknologi informasi untuk pelaporan data. Beban kerja kader dinilai berdasarkan intensitas tugas harian yang meliputi jumlah keluarga yang didampingi, jumlah data yang harus dicatat, serta berbagai tugas administratif lainnya. Sementara itu, kompensasi diukur berdasarkan persepsi kader terhadap besaran upah yang

diterima setiap bulannya, yang meliputi honor untuk pencatatan dan pendampingan.

Kinerja kader TPK sebagai variabel dependen diukur menggunakan kuesioner yang menilai efektivitas kader dalam menjalankan tugasnya. Kuesioner ini terdiri dari berbagai item yang menggambarkan pencapaian tugas pendampingan, kecepatan dalam melakukan pencatatan, dan kemampuan untuk mendeteksi risiko stunting secara tepat. Seluruh kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, seperti usia, tingkat pendidikan, dan lama pengalaman sebagai kader TPK. Selain itu, untuk menguji pengaruh kompetensi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja kader TPK, digunakan analisis regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan bantuan software statistik, dan tingkat signifikansi ditetapkan pada  $p\text{-value} < 0.05$  untuk menentukan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Data Umum

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Uraian	Responden	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	14	8,4 %
	Perempuan	154	91,6 %
2	Usia		
	Usia Remaja Akhir	6	3,6 %
	Usia Dewasa Awal	162	96,4 %
3	Pendidikan		
	SD	2	3,6 %
	SMP	13	7,8 %
	SMA	132	78,4 %
	Diploma	7	4,2 %
	Sarjana	14	8,4 %
4	Lama Berkerja		
	Lama Kerja 1 Tahun	28	16,8 %
	Lama Kerja 2 Tahun	102	60,5 %
	Lama Kerja 3 Tahun	38	22,8 %
5	Penghasilan		
	Rp.1.500.000-Rp.2.000.000	52	31,1 %
	Rp.2.100.000-Rp.3.000.000	66	38,9 %
	Rp.3.100.000-Rp.4.000.000	50	29,9 %

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 168 responden, menunjukkan bahwa kuesioner diisi oleh 14 orang laki-laki (8,4%) dan 154 orang perempuan (91,6%). Berdasarkan pembagian fase usia remaja menurut (Risksedas, 2020) responden yang berada pada usia remaja akhir 17-25 tahun sebanyak 6 orang (3,6%) dan responden yang berada pada rentan usia 26-35 tahun sebanyak 162 orang (96,4 %). Responden berdasarkan pendidikan terbagi dalam 5 kelompok responden yang dipilih yaitu pendidikan SD sebanyak 2 orang (3,6%), SMP sebanyak 13 orang (7,8%), SMA sebanyak 132 orang (78,4%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 7 orang (4,2%), dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 14 orang (8,4%).

Responden dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 28 orang (16,8%), responden dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 102 orang (60,5%), dan responden yang lama bekerja 3 tahun sebanyak 38 orang (22,8%). Penghasilan responden terdapat penghasilan Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 52 orang (31,1 %), responden dengan penghasilan Rp. 2.100.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 66 orang (38,9 %) dan responden dengan penghasilan Rp. 3.100.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 50 (29,9%).

## 2. Karakteristik Data Khusus

### a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kader TPK dalam Penurunan Berisiko Stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng

**Tabel 2. Gambaran kompetensi kader terhadap kinerja kader TPK**

Variabel		Kinerja Kader		Total	<i>F hitung</i>	<i>P value</i>
		Baik	Cukup			
Kompetensi Kader	Baik	157 (95,7%)	7 (4,3%)	164 (100%)	43,347	0,000
	Cukup	4 (100%)	0 (0,0%)	4 (100%)		
Rsquare = 0,724						

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat kompetensi kader baik memiliki kinerja yang baik sebanyak 157 orang (95,7%). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa 0,724 atau 55,9% yang berarti kontribusi pengaruh kompetensi kader sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kompetensi kader menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan p-value 0,000 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja kader TPK dalam penurunan berisiko stunting di wilayah Kecamatan Buleleng.

**b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kader TPK dalam Penurunan Berisiko Stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng**

**Tabel 3. Gambaran beban kerja kader terhadap kinerja kader TPK**

Variabel		Kinerja Kader		Total	<i>F</i> <i>hitung</i>	<i>P</i> <i>value</i>
		Baik	Cukup			
Beban Kerja Kader	Tinggi	108 (93,1%)	8 (4,9%)	116 (100%)	43,347	0,522
	Sedang	52 (100%)	0 (0,0%)	52 (100%)		
Rsquare = 0,044						

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat beban kerja kader tinggi memiliki kinerja yang baik sebanyak 108 orang (93,1%). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa 0,044 atau 8,9% yang berarti kontribusi pengaruh kompetensi kader sebesar 8,9% sedangkan sisanya 91,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kompetensi kader menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan p-value 0,522 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak pengaruh beban kerja terhadap kinerja kader TPK dalam penurunan berisiko stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng.

**c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader TPK dalam Penurunan Berisiko Stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng**

**Tabel 4. Gambaran kompensasi kader terhadap kinerja kader TPK**

Variabel		Kinerja Kader		Total	<i>F</i> <i>hitung</i>	<i>P</i> <i>value</i>
		Baik	Cukup			
Kompensasi Kader	Baik	42 (100%)	0 (0,0%)	42 (100%)	43,347	0,828
	Cukup	118 (94,4%)	8 (5,6%)	125 (100%)		
Rsquare = 0,053						

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tingkat kompensasi cukup memiliki kinerja yang baik sebanyak 118 orang (94,4%). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa 0,053 atau 7,9% yang berarti kontribusi pengaruh kompetensi kader sebesar 7,9% sedangkan sisanya

93,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kompetensi kader menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan p-value 0,828 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader TPK dalam penurunan berisiko stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng

#### **D. PEMBAHASAN**

##### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kader TPK dalam Penurunan Berisiko Stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja kader TPK, responden dengan kompetensi yang tinggi tentang tugas pokok dan fungsi kader TPK akan melakukan pekerjaan pendataan dan pendampingan dengan baik, mengerjakan pekerjaannya tidak harus digerakkan oleh pimpinan akan tetapi atas pemahamannya dalam melaksanakan tugasnya. Hasil implikasi dari kompetensi tersebut berdampak pada kinerja kader TPK didapatkan dalam kategori sangat tinggi, artinya banyak responden yang melakukan pekerjaan sebagai kader TPK dengan baik dikarenakan faktor kompetensi kader TPK yang tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Supriyani, Hardati, & Trianti, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Heriyanti and Jannah, 2022).

Kinerja kader TPK dapat ditingkatkan apabila kompetensi sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan kader yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Laili, Putri, & Rizki, 2022).

Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh (Dhani & Surya, 2023; Kristiyanto, 2023) kompetensi kader berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai kader. Menurut Sudarman et al., (2023), kompetensi yang dimiliki kader kesehatan berpengaruh positif terhadap kinerja kader kesehatan dalam penimbangan balita. Kader memiliki kompetensi yang bagus, karena kemampuan dan karakteristik yang dimilikinya, berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan pada tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian dari (Laili, Putri and Rizki, 2022 bahwa melalui pembinaan kompetensi kader TPK terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja kader TPK dilapangan dalam melakukan pencatatan dan pendataan. Hal ini disebabkan peningkatan kompetensi akan menambah pengetahuan kader TPK. Pembinaan yang diberikan berupa metode survey dan pencatatan yang efektif dan efisien dan panduan pendampingan terhadap keluarga dengan balita berisiko stunting.

Penelitian (Damayanti et al., 2023) juga membuktikan bahwa kompetensi yang bagus secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja kader TPK. Kompetensi kader TPK merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pencatatan dan pendampingan kepada keluarga yang berlandaskan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi yang bagus akan membuat kinerja kader lebih maksimal dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan asumsi peneliti bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kader TPK yang baik dalam melakukan tugas sebagai pendamping keluarga dan pencatatan berisiko stunting dapat melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berat. Kompetensi merupakan suatu faktor yang harus dimiliki kader TPK untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kader TPK dalam Penurunan Berisiko Stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja kader. Kader kesehatan bersifat sukarela yang bertanggung jawab terhadap masyarakat setempat. Hal tersebut memungkinkan para kader mempunyai persepsi bahwa menjadi seorang kader merupakan tugas mulia sehingga sebagian besar kader yang menjadi responden dalam menjalankan tugasnya tidak dijadikan beban yang dapat mempengaruhi kinerja kader TPK.

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja kader TPK dalam kategori sedang ke rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kader. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kader TPK melakukan tugasnya dengan sukarela sehingga tidak menimbulkan beban kerja. Jika dilihat dari hasil analisis lama bekerja sebagai kader TPK sebagian besar responden sudah menjadi kader selama 2-3 tahun 139 (83,8%). Sehingga beban kerja sebagai kader sudah dianggap sebagai hal biasa dilakukan dan sudah tahu apa yang harus dilakukan saat pencatatan dan pendampingan (Supriyani et al., 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Rahayuningsih, Mardiyah, & Rijanto, 2023) bahwa semakin lama orang bekerja dengan tugas pokok yang konstan tidak akan menimbulkan perasaan yang membebani. Hal ini dikarenakan seseorang sudah hafal terhadap tugas pekerjaannya dan sudah tau cara untuk mensiasati pekerjaan tersebut sehingga bisa lebih ringan. Jika dibandingkan dengan seseorang yang baru bekerja sedikit pekerjaan mungkin sudah terasa membebani, kondisi seperti itu dikarenakan seseorang tersebut belum bisa beradaptasi dan belum tau cara mensiasati pekerjaannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil program pemberdayaan kader TPK yang dilaksanakan oleh Heriyanti and Jannah, (2022) menyatakan bahwa jika kompetensi kader TPK bagus maka beban kerja yang dirasakan akan menurun. Hal ini disebabkan karena kompetensi membuat kader sudah mengetahui cara survey dan pencatatan yang efektif dan efisien. Selain itu kompetensi yang dimiliki kader TPK juga sangat bermanfaat saat melakukan pendampingan dalam hal ini kompetensi membuat beban kerja kader semakin ringan dan kegiatan pendampingan mudah dilakukan.

Usman et al., (2023) mengatakan bahwa beban kerja tidak hanya bisa diukur melalui banyaknya pekerjaan atau tugas yang didapat namun, jika kader TPK sudah dibekali dengan kompetensi dan keterampilan yang bagus maka tidak akan merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Maghfira, Joesyiana and Harahap, (2023) beban kerja kader TPK tidaklah seberat yang dipikirkan. BKKBN daerah sudah sangat gencar dalam melakukan penyuluhan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kader hal ini diharapkan mampu menurunkan persepsi kader terhadap beban kerja.

Berdasarkan asumsi peneliti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader TPK karena dipengaruhi oleh kompetensi kader yang sudah baik. Kompetensi kader yang baik akan membantu kader dalam melakukan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga kader tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karena dipengaruhi oleh kompetensi kader yang sudah baik.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kader TPK dalam Penurunan Beresiko Stunting di Wilayah Kecamatan Buleleng.**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kader TPK. Dari hasil penelitian terungkap bahwa tugas – tugas kader TPK sudah terprogram untuk melakukan pendataan dan pendampingan saja. Kader TPK yang bertugas tidak memiliki jadwal khusus untuk melakukan tugasnya sehingga mereka menganggap kompensasi yang diberikan dirasa sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Rosanti & Marlius, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai negatif terhadap kinerja kader TPK yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kader. Hasil ini didukung oleh hasil analisis karakteristik berdasarkan tingkat penghasilan responden bahwa rata – rata penghasilan yang dimiliki kader di kabupaten buleleng sudah memenuhi UMR daerah sehingga responden sudah merasa cukup dengan apa yang didapatkan dari hasil pekerjaan utamanya daripada kompensasi kader.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Fauzi et al., 2023) bahwa kader dengan tingkat penghasilan dari pekerjaan utama yang sudah tinggi lebih cenderung tidak memperlmasalahkan kompensasi yang didapatkan saat menjadi kader. Hal ini disebabkan atas dasar pengabdian kader kepada masyarakat. Dengan menjadi kader seseorang dapat mengabdikan untuk ikut menjalankan program pemerintah dalam penanganan kasus stunting di daerah tempat tinggalnya.

Kompensasi menurut (Hidayat & Mumpuningtias, 2018) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi kader agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Hidayat and Mumpuningtias, (2018) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan kader mutlak perlu diperhitungkan. Maghfira, Joesyiana and Harahap, (2023) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Berdasarkan hasil penelitian Kader, (2022) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh kader TPK relatif kecil namun berdasarkan hasil penelitiannya hal tersebut tidak menjadi faktor yang dapat secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki kader sangat membantu para kader dalam bertugas secara efektif dan efisien. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sari and Rahyanti, (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, melainkan terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan kompensasi memiliki peluang menjadi permasalahan terhadap kinerja. Faktor – faktor yang dimaksud adalah, kebijakan, kepastian tugas, kompetensi dan alur kerja yang pasti. Disisi lain variabel perancu yang mungkin dapat mempengaruhi hasil adalah motivasi dan kedisiplinan kader itu sendiri.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini dapat terbantahkan karena berdasarkan tinjauan secara langsung peneliti di lapangan ditemukan hal yang menarik kenapa kompensasi tidak secara langsung

berpengaruh terhadap kinerja kader. Hal ini dibuktikan dengan hasil survey melalui data sekunder BKKBN yang menunjukkan sekitar 82% kader memiliki semangat, motivasi dan dedikasi yang besar para kader dalam menjalankan tugasnya. Hasil survey ini diperoleh dari data hasil uji petik absensi para kader saat mengikuti setiap kegiatan yang dilakukan dalam upaya peningkatan skill dan kompetensi kader TPK di masyarakat (BKKBN, 2023).

Berdasarkan asumsi peneliti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader karena dipengaruhi oleh kompetensi yang baik sehingga membuat kader tidak merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi mungkin berpengaruh terhadap kinerja jika kader memiliki kompetensi yang kurang sehingga merasa terbebani dengan beban kerja yang ada.

## **E. PENUTUP**

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi kader Tim Pendamping Keluarga (TPK) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka dalam upaya penurunan risiko stunting di Kecamatan Buleleng. Beban kerja dan kompensasi, meskipun menjadi tantangan, tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang tepat menjadi kunci dalam mengoptimalkan peran kader TPK. Selain itu, perhatian pada manajemen beban kerja dan peningkatan kompensasi dapat membantu menjaga motivasi dan kinerja jangka panjang kader.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Damayanti, F. N., Astuti, R., Istiana, S., Kusumawati, E., & Janah, A. (2023). Pelatihan Peningkatan Keterampilan Kader KB Tim Pendamping Keluarga (TPK) dalam Mengatasi Stunting di Kota Tegal. *Jurnal Surya Masyarakat*, 5(2), 256–260.
- Dhani, N., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885.

- Heriyanti, N. A., & Jannah, M. (2022a). Pendampingan Dan Edukasi Kesiapan Usia Pernikahan Terhadap Pengasuhan Anak Kepada Tim Pendamping Keluarga (Tpk) Dan Orangtua Di Desa Cinangka Kecamatan Bungursari Kabupaten Purwakarta. *Diseminasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 185–192. <https://doi.org/10.33830/diseminasiabdimas.v4i2.3049>
- Heriyanti, N. A., & Jannah, M. (2022b). PENDAMPINGAN DAN EDUKASI KESIAPAN USIA PERNIKAHAN TERHADAP PENGASUHAN ANAK KEPADA TIM PENDAMPING KELUARGA (TPK) DAN ORANGTUA DI DESA CINANGKA KECAMATAN BUNGURSARI KABUPATEN PURWAKARTA. *Diseminasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 185–192.
- Hidayat, S., & Mumpuningtias, E. D. (2018). Pendampingan keluarga dan perawatan orang dengan gangguan jiwa bebas pasung. *JAPI (Jurnal Akses Pengabdian Indonesia)*, 3(2), 65.
- Kader, T. P. K. (2022). Pembuatan Konten Sosialisasi Pencegahan Stunting pada Kader TPK Kec. Simpang menggunakan Aplikasi Canva. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (Abdira) Vol*, 2(3).
- Kristiyanto, T. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention*. Universitas Putra Bangsa.
- Laili, U., Putri, E. B. P., & Rizki, L. K. (2022). PERAN PENDAMPING KELUARGA DALAM MENURUNKAN STUNTING. *Media Gizi Indonesia*, 17.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13–19.
- Rahayuningsih, S., Mardiyah, A. A., & Rijanto, A. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Dan Membangun Budaya Belajar Berkelanjutan Melalui Pembentukan Komunitas Belajar. *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(8: September), 934–940.
- RISKESDAS. (2020). Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018. *Kementrian Kesehatan RI*, 53(9), 1689–1699.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 152–168.
- Sari, N. A. M. E., & Rahyanti, N. M. S. (2022). Optimalisasi Tim Pendamping Keluarga (TPK) Dalam Upaya Pencegahan Stunting. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(4).
- Sudarman, S., Prasetyo, J., Solehah, E. L., Asfar, A., & Ervianti, Y. (2023). Optimalisasi Peran Kader Kesehatan Terhadap Peningkatan Layanan Kesehatan Pada Balita di Posyandu. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 61–67.
- Supriyani, N. S., Hardati, R. N., & Trianti, K. (2023). *Pengaruh beban kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(1), 104–111.
- Usman, M., Nuvida, R. A. F., Muhammad, R., & Arif, M. A. (2023). KAPASITAS TPK (TIM PENDAMPING KELUARGA) BERPERSPEKTIF GENDER DALAM PENINGKATAN KETAHANAN KELUARGA DI KABUPATEN ENREKANG. *Prosiding Konferensi Nasional Sosiologi (PKNS)*, 1(2), 164–170.