

ANALISIS PENGETAHUAN ASI EKSKLUSIF DAN DAMPAK TERHADAP KINERJA KADER DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS BLANG KUTA KECAMATAN BANDAR DUA KABUPATEN PIDIE JAYA TAHUN 2023

Mahdalena^{1*}, Basri Aramico², Nopa Arlianti³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Aceh^{1,2,3}

*Corresponding Author : mahdalena4ms@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan praktik pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif di Indonesia adalah optimalisasi peran kader kesehatan dalam advokasi dan implementasi program. Tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi hubungan antara karakteristik kader dengan pengetahuan terhadap kualitas kinerja kader. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain Cross-sectional. Total sampel yang diperoleh sebanyak 30 kader dari 5 Desa dengan cakupan ASI Eksklusif paling rendah di wilayah Puskesmas Blang Kuta Kecamatan Banda Dua Kabupaten Pidie Jaya. Hasil analisis univariat menunjukkan 70% kader mendapatkan informasi secara online, 63,33% pernah berpartisipasi dalam pelatihan, 50% memiliki motivasi rendah dan tinggi secara seimbang, 80% merasa mendapatkan insentif, 40% memiliki pengetahuan rendah dan 53,33% memiliki kualitas kinerja baik. Analisis bivariat menunjukkan hubungan signifikan antara sumber informasi (P value = 0,015), pelatihan (P value = 0,001), motivasi (P value = 0,0001), dan kualitas kinerja (P value = 0,0001) dengan pengetahuan. Analisis multivariat dengan menggunakan Path Analisis menunjukkan ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja kader (koefesien = 0,635; p value = 0,001) setelah di kontrol oleh sumber informasi (koefesien = -0,148; P Value = 0,671), insentif (koefesien = 0,276, p value = 0,084), motivasi (koefisien = 0,389; p value = 0,018) dan pelatihan (koefisien = 0,455, p value = 0,017) terhadap pengetahuan. Pelatihan terstruktur tentang ASI eksklusif, akses informasi terbaru melalui platform online dan offline, serta peningkatan keterampilan komunikasi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kader dalam mendukung ASI eksklusif.

Kata kunci : ASI eksklusif, kader, kualitas kinerja, pengetahuan kader

ABSTRACT

One of the main challenges in improving exclusive breastfeeding practices in Indonesia is optimizing the role of health cadres in advocacy and program implementation. The purpose of this study is to identify the relationship between cadre characteristics and knowledge with the quality of cadre performance. This research uses a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 30 cadres were selected as the sample from five villages with the lowest exclusive breastfeeding coverage the Blang Kuta Public Health Center area, Banda Dua Subdistrict, Pidie Jaya Regency. Univariate analysis results show that 70% of cadres received information online, 63.33% had participated in training, 50% showed either low or high motivation equally, 80% felt they received incentives, 40% had low knowledge, and 53.33% demonstrated good performance quality. Bivariate analysis indicated a significant relationship between information source (P -value = 0.015), training (P -value = 0.001), motivation (P -value = 0.0001), and performance quality (P -value = 0.0001) with knowledge. Multivariate analysis using Path Analysis showed an influence of knowledge on cadre performance (coefficient = 0.635; P -value = 0.001) after controlling for information source (coefficient = -0.148; P -value = 0.671), incentives (coefficient = 0.276; P -value = 0.084), motivation (coefficient = 0.389; P -value = 0.018), and training (coefficient = 0.455; P -value = 0.017) on knowledge. Structured training on exclusive breastfeeding, expanded access to current information through online and offline platforms, and improved communication skills are essential to enhance cadres' effectiveness in supporting exclusive breastfeeding.

Keywords : *exclusive breastfeeding, health volunteers, performance quality, volunteers' knowledge*

PENDAHULUAN

Air Susu Ibu (ASI) adalah sumber nutrisi utama yang diproduksi oleh ibu untuk memenuhi kebutuhan dan pertumbuhan bayi. Selama enam bulan pertama, bayi sebaiknya hanya diberi ASI tanpa campuran cairan lain seperti susu formula, minuman buah, madu, teh, atau air putih, dan juga tanpa makanan padat seperti pisang, pepaya,ereal susu, biskuit, nasi bubur, atau tim. ASI eksklusif memberikan manfaat beragam bagi bayi, termasuk menyediakan nutrisi lengkap yang mencakup lemak, karbohidrat, kalori, protein, dan vitamin. Selain itu, ASI juga meningkatkan daya tahan tubuh, mendukung perkembangan mental dan emosional yang stabil serta matang secara spiritual, serta mengarah pada perkembangan sosial yang baik (Nauval et al., 2024). ASI juga mudah dicerna dan diserap oleh bayi, memberikan perlindungan dari penyakit infeksi dan alergi berkat kandungan antibodi. Selain itu, ASI juga merangsang perkembangan intelegensi dan sistem saraf bayi, serta meningkatkan kesehatan dan kecerdasan secara optimal (Louis et al., 2022).

Pemberian ASI eksklusif dapat membantu mengurangi risiko terjadinya stunting pada bayi. Ini disebabkan oleh keberadaan komponen antibodi dan kalsium dalam ASI eksklusif. Kalsium yang terkandung dalam ASI eksklusif memiliki tingkat penyerapan yang optimal dalam sistem pencernaan bayi, yang mendukung pembentukan tulang dengan baik. Hal ini sangat penting untuk perkembangan tulang bayi. Stunting merupakan kondisi kekurangan gizi kronis yang timbul akibat kurangnya asupan nutrisi dalam jangka waktu yang cukup lama, disebabkan oleh pola makan yang tidak memenuhi kebutuhan gizi (Permatasari et al., 2024). Keadaan kekurangan gizi pada masa awal kehidupan dapat meningkatkan risiko kematian pada bayi dan anak, menyebabkan rentan terhadap penyakit, dan berdampak pada postur tubuh yang tidak mencapai potensi maksimal ketika dewasa (Putra Pratama et al., 2022).

Dukungan profesional dan dukungan pribadi memiliki dampak signifikan pada pelaksanaan pemberian ASI eksklusif. Salah satu bentuk dukungan profesional dalam konteks ini adalah melibatkan kader kesehatan. Kader kesehatan telah lama berperan dalam menggerakkan berbagai program kesehatan di masyarakat, seperti Posyandu, pemantauan status gizi balita, dan Posyandu lansia. Namun, dalam konteks pemberian ASI eksklusif, pemanfaatan kader kesehatan belum dilakukan dengan metode yang terstruktur dan optimal. Dengan melibatkan kader kesehatan secara lebih terstruktur, diharapkan pemberian ASI eksklusif dapat lebih mudah diadvokasi dan diimplementasikan di tingkat masyarakat. Ini akan membantu mengisi kesenjangan antara kebutuhan untuk dukungan profesional dalam praktik pemberian ASI eksklusif dan keterbatasan waktu dan sumber daya yang dimiliki oleh tenaga kesehatan formal (Suprihatin, 2018).

Data dari tingkat pemberian ASI eksklusif kepada bayi di bawah usia 6 bulan di seluruh dunia selama periode 2014-2020 menunjukkan bahwa tingkat pemberian ASI eksklusif mencapai 44%. Dalam konteks Asia Tenggara, persentasenya hampir setara dengan tingkat dunia, yaitu sekitar 45%. Ini mengindikasikan bahwa pencapaian pemberian ASI eksklusif kepada bayi masih belum mencapai 50% dari populasi, menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam meningkatkan praktik ini di wilayah tersebut (Unicef, 2021). Adapun sekitar 63% bayi sejak lahir hingga 6 bulan tidak mendapat ASI eksklusif di seluruh dunia. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan yang signifikan dalam mencapai praktik pemberian ASI eksklusif kepada bayi di tingkat global. Upaya lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan kesadaran, pendidikan, dan dukungan terhadap ibu menyusui serta untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin mencegah praktik ASI eksklusif ini (Hossain et al., 2022).

Tingkat pemberian ASI eksklusif hingga 6 bulan di sebagian besar negara berpendapatan rendah dan menengah jauh di bawah standar Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan besar dalam mencapai praktik pemberian ASI

eksklusif yang optimal di negara-negara tersebut (Olufunlajo et al., 2019). Cakupan ASI eksklusif di Indonesia pada tahun 2022 mencapai hanya 67,96%, mengalami penurunan dari angka sebelumnya, yaitu 69,7% pada tahun 2021, hal ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih kuat dan komitmen yang lebih besar untuk meningkatkan cakupan ASI eksklusif. Kondisi ini menggambarkan pentingnya fokus pada edukasi, dukungan, dan promosi pemberian ASI eksklusif kepada ibu-ibu. Sumber daya dan informasi yang memadai harus tersedia bagi ibu-ibu untuk memahami manfaat penting dari ASI eksklusif dan cara melakukannya dengan benar. Upaya kolaboratif dari pemerintah, lembaga kesehatan, dan masyarakat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap bayi mendapatkan manfaat optimal dari pemberian ASI eksklusif demi kesehatan dan perkembangannya yang baik (WHO, 2022).

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia memiliki angka kematian bayi 16,85 per 1.000 kelahiran hidup pada 2022. BPS mencatat angka kematian bayi kabupaten/kota terendah di Jakarta Pusat, yaitu 9,18 per 1.000 kelahiran hidup. Sedangkan angka tertinggi berada di Kabupaten Nduga yaitu sebesar 56,69 per 1.000 kelahiran hidup. Menurut Kementerian Kesehatan, penyebab utama kematian bayi antara lain gangguan pernapasan, kelahiran prematur, infeksi darah (sepsis neonatus), dan cacat lahir (malformasi kongenital). Upaya penurunan angka kematian bayi perlu dilakukan secara sistematis, seiring dengan pengentasan kemiskinan dan kelaparan ekstrim, peningkatan kualitas kesehatan dan pengetahuan orang tua, serta perluasan fasilitas, tenaga medis, dan akses pelayanan kesehatan ke seluruh pelosok (Kemenkes, 2022). Aceh merupakan salah satu provinsi yang memiliki permasalahan dan perhatian lebih mengenai cakupan ASI Ekslusif. Adapun pada tahun 2022 persentase pemberian ASI eksklusif sebesar 65,88%. Angka tersebut belum mencapai target cakupan ASI eksklusif di Indonesia yaitu 80% dan tentunya menjadi salah satu penyebab masalah gizi pada anak. Berdasarkan data dinas kesehatan pidie Jaya tahun 2022 (Dinas Kesehatan, 2021).

Adapun pencapaian pemberian Asi Eksklusif di pidie Jaya hanya 41.6% bayi. Di sisi lain, jumlah bayi yang lahir di bawah usia 6 bulan sebanyak 275%. Data ini mengindikasikan bahwa praktik pemberian ASI eksklusif di Pidie Jaya masih jauh dari mencapai tingkat persentase yang diinginkan. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya serius untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap praktik pemberian ASI eksklusif di wilayah tersebut. Praktik ini memiliki dampak penting pada kesehatan dan perkembangan bayi, sehingga perlu dilakukan tindakan lebih lanjut untuk meningkatkan persentase pemberian ASI eksklusif (Dinas Kesehatan, 2021). Adapun di Puskesmas Blang Kuta, Kecamatan Bandar Dua, data menunjukkan bahwa pada tahun 2021, tingkat pemberian ASI eksklusif kepada bayi hanya mencapai sekitar 15%. Angka ini mengindikasikan adanya tantangan dalam praktik pemberian ASI eksklusif di wilayah tersebut. Adapun pada tahun 2022 tingkat pemberian ASI eksklusif turun menjadi sekitar 9%. Tahun 2023 membawa harapan baru dari tahun sebelumnya, di mana persentase pemberian ASI eksklusif berkisar sekitar 16%, artinya hal ini masih jauh dari harapan yang telah di rencanakan berkisar 100% dalam praktik pemberian ASI eksklusif di Puskesmas Blang Kuta (Puskesmas Blang Kuta, 2022).

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara karakteristik kader (meliputi sumber informasi, pelatihan, motivasi, dan insentif) dengan tingkat pengetahuan terhadap kualitas kinerja kader.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan kuantitatif menggunakan desain cross-sectional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik kader (meliputi sumber informasi, pelatihan, motivasi, dan insentif) dengan tingkat pengetahuan terhadap kualitas kinerja kader. Populasi dalam penelitian ini mencakup

seluruh kader yang terlibat dalam program pencapaian ASI Eksklusif di wilayah kerja 12 Puskesmas di Kabupaten Pidie Jaya pada tahun 2023. Sampel diambil dengan metode purposive sampling, difokuskan pada Puskesmas dengan persentase ASI Eksklusif yang rendah, yaitu Puskesmas Blang Kuta. Wilayah kerja Puskesmas ini mencakup 11 desa, dan dipilih 5 desa dengan cakupan ASI Eksklusif terendah. Setiap desa memiliki 5 kader, sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 kader. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mencakup pengetahuan, informasi, pelatihan, motivasi, dan insentif terkait praktik pemberian ASI Eksklusif pada kader. Data yang terkumpul akan melalui tahapan editing, coding, entri data, tabulasi, dan pembersihan untuk memastikan kualitasnya. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan variabel, bivariat dengan uji Chi-square untuk melihat hubungan antarvariabel, dan multivariat dengan analisis path untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan visualisasi menggunakan software STATA MP-17 dan Smart PLS.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Percentase
Umur		
<20 Tahun	0	0
20-35 Tahun	13	43,33
>35 Tahun	17	56,67
Pendidikan Terakhir		
SD	2	6,67
SMP	3	10
SMA	16	53,33
S1	9	30
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	0	0
Perempuan	30	100

Berdasarkan data distribusi demografis 30 kader yang terdata menunjukkan variasi umur, pendidikan, dan jenis kelamin. Sebagian besar kader (56,67%) berusia lebih dari 35 tahun, sementara sisanya (43,33%) berada dalam rentang usia 20 hingga 35 tahun, tanpa ada kader berusia di bawah 20 tahun. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas kader (53,33%) memiliki latar belakang pendidikan SMA, diikuti oleh yang memiliki gelar S1 sebanyak 30%, dan sejumlah kecil lainnya berlatar belakang pendidikan SD (6,67%) dan SMP (10%). Selain itu, seluruh kader dalam sampel ini adalah perempuan, dengan persentase mencapai 100%.

Analisis Univariat

Berdasarkan data yang diperoleh, distribusi frekuensi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja kader menunjukkan beragam pola. Dari 30 responden, sebagian besar (70%) menggunakan sumber informasi online, sementara 30% lainnya menggunakan sumber informasi offline. Terkait pelatihan, 63,33% kader telah mengikuti pelatihan, sedangkan 36,67% belum berpartisipasi. Distribusi motivasi menunjukkan bahwa 50% kader memiliki motivasi tinggi, dan 50% sisanya memiliki motivasi rendah. Mengenai insentif, 80% kader menerima insentif, sementara 20% tidak menerimanya. Dalam hal pengetahuan, 33,33% kader memiliki pengetahuan tinggi, 26,67% berada di tingkat pengetahuan sedang, dan 40% memiliki

pengetahuan rendah. Dari segi kualitas kinerja, 53,33% kader menunjukkan kualitas kinerja yang baik, sedangkan 46,67% memiliki kualitas kinerja yang kurang baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	Percentase
Sumber Informasi		
Sumber Offline	9	30
Sumber Online	21	70
Pelatihan Kader		
Berpartisipasi Dalam Pelatihan	19	63,33
Tidak Berpartisipasi Dalam Pelatihan	11	36,67
Motivasi Kader		
Motivasi Tinggi	15	50
Motivasi Rendah	15	50
Penerimaan Insentif		
Menerima Insentif	24	80
Tidak Menerima Insentif	6	20
Pengetahuan Kader		
Pengetahuan Tinggi	10	33,33
Pengetahuan Sedang	8	26,67
Pengetahuan Rendah	12	40,00
Kualitas Kinerja Kader		
Kualitas Kinerja Baik	16	53,33
Kualitas Kinerja Tidak Baik	14	46,67

Analisis Bivariat

Tabel 3. Analisis Hubungan Karakteristik Kader dengan Tingkat Pengetahuan

Variabel Prediktor	Variabel Respon (Pengetahuan Kader)						Jumlah	P-value		
	Tinggi		Sedang		Rendah					
	n	%	n	%	n	%				
Sumber Informasi										
Sumber Offline	0	0	5	55,56	4	44,44	9	100		
Sumber Online	10	47,62	3	14,29	8	38,10	21	100		
Total	10		8		12		30	100		
Pelatihan Kader										
Berpartisipasi	10	52,63	6	31,58	3	15,79	19	100		
Tidak Berpartisipasi	0	0	2	18,18	9	18,82	11	100		
Total	10		8		12		30	100		
Variabel Prediktor	Variabel Respon (Pengetahuan Kader)						Jumlah	P-value		
	Tinggi		Sedang		Rendah					
	n	%	n	%	n	%				
Motivasi Kader										
Motivasi Tinggi	9	60	5	33,33	1	6,67	15	100		
Motivasi Rendah	1	6,67	3	20	11	73,33	15	100		
Total	10		8		12		30	100		
Penerimaan Insentif										
Menerima Insentif	8	33,33	7	29,17	3	37,50	24	100		
Tidak Menerima Insentif	2	33,33	1	16,67	3	50,00	6	100		
Total	10		8		6		30	100		

Berdasarkan analisis bivariat, ditemukan bahwa proporsi kader dengan pengetahuan tinggi lebih banyak pada mereka yang menggunakan sumber informasi online (47,62%) dibandingkan dengan sumber informasi offline (0%). Kader dengan pengetahuan sedang lebih

banyak pada pengguna sumber informasi offline (55,56%) dibandingkan pengguna sumber informasi online (14,29%), sementara pengetahuan rendah sedikit lebih tinggi pada sumber informasi offline (44,44%) dibandingkan sumber informasi online (38,10%). Uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,015, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sumber informasi dengan pengetahuan kader. Selain itu, kader yang berpartisipasi dalam pelatihan memiliki proporsi pengetahuan tinggi yang lebih besar (52,63%) dibandingkan yang tidak berpartisipasi (0%), dan pengetahuan sedang juga lebih banyak pada mereka yang berpartisipasi (31,58%) dibandingkan yang tidak (18,18%). Sebaliknya, proporsi pengetahuan rendah lebih tinggi pada kader yang tidak mengikuti pelatihan (18,82%) dibandingkan yang mengikuti pelatihan (15,79%), dengan p-value sebesar 0,001 yang menunjukkan hubungan signifikan antara partisipasi pelatihan dan pengetahuan kader.

Lebih lanjut, kader dengan motivasi tinggi memiliki proporsi pengetahuan tinggi yang lebih besar (60%) dibandingkan kader dengan motivasi rendah (6,67%), dan pengetahuan sedang juga lebih banyak pada kader dengan motivasi tinggi (33,33%) dibandingkan dengan motivasi rendah (20%). Sementara itu, pengetahuan rendah lebih tinggi pada kader dengan motivasi rendah (73,33%) dibandingkan yang bermotivasi tinggi (6,67%), dengan p-value sebesar 0,0001 yang menunjukkan hubungan sangat signifikan antara motivasi dan pengetahuan kader. Terakhir, proporsi kader dengan pengetahuan tinggi adalah sama antara mereka yang menerima dan tidak menerima insentif (33,33%). Kader dengan pengetahuan sedang sedikit lebih banyak pada penerima insentif (29,17%) dibandingkan yang tidak menerima (16,67%), dan proporsi pengetahuan rendah lebih tinggi pada mereka yang tidak menerima insentif (50%) dibandingkan penerima insentif (37,50%). Dengan nilai p-value 0,791, tidak ditemukan hubungan signifikan antara insentif dan pengetahuan kader.

Tabel 4. Analisis Hubungan Pengetahuan Kader dengan Kualitas Kinerja

Variabel Prediktor	Variabel Respon (Kualitas Kinerja)				Jumlah	P-value		
	Tinggi		Sedang					
	n	%	n	%				
Pengetahuan Kader								
Tinggi	10	100	0	0	10	100		
Sedang	5	62,50	3	37,50	8	100		
Rendah	1	8,33	11	91,67	12	100		
Total	16		14		30	100		

Berdasarkan analisis bivariat hubungan pengetahuan kader dengan Kualitas kinerja, ditemukan proporsi kader dengan pengetahuan tinggi semuanya memiliki kualitas kinerja baik (100%). Pada kader dengan pengetahuan sedang, 62,50% memiliki kualitas kinerja baik dan 37,50% tidak baik. Sementara itu, untuk kader dengan pengetahuan rendah, hanya 8,33% yang memiliki kualitas kinerja baik, sedangkan 91,67% memiliki kualitas kinerja tidak baik. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,0001, yang berarti terdapat hubungan sangat signifikan antara pengetahuan dengan kualitas kinerja kader.

Analisis Multivariat

Pengujian Insentif dengan Pengetahuan memiliki nilai coefficients 0.276, dengan nilai P 0.084, yang tidak signifikan. Untuk Motivasi dengan Pengetahuan, nilai coefficients adalah 0.389, dengan nilai P 0.018, yang juga signifikan. Sedangkan Pelatihan dengan Pengetahuan memiliki nilai coefficients 0.455, dengan nilai P 0.017, yang signifikan. Sedangkan Sumber Informasi dengan Pengetahuan memiliki nilai coefficients -0.148, dengan nilai P 0.671, yang juga tidak signifikan. Untuk pengujian Insentif dengan Kualitas Kinerja, nilai coefficients adalah -0.34, dengan nilai P 0.017, yang menunjukkan hasil signifikan. Pada pengujian Motivasi dengan Kualitas Kinerja, nilai coefficients adalah 0.443, dengan nilai P 0.008, yang

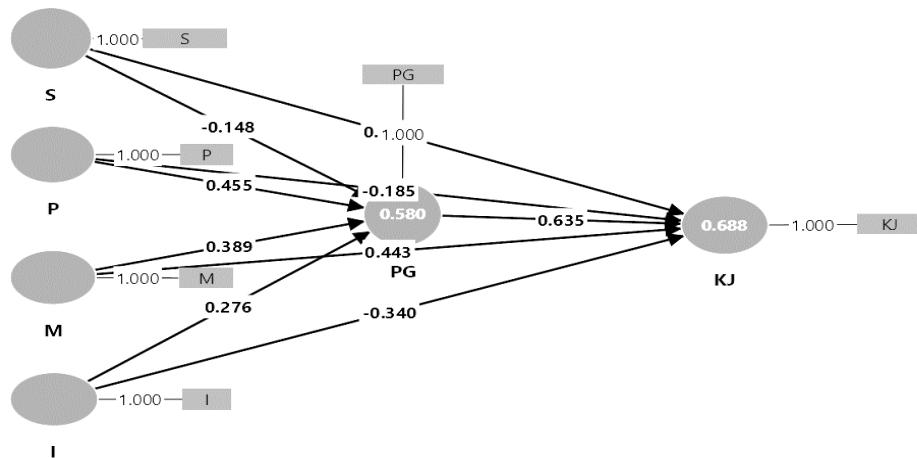
signifikan. Pengujian Pelatihan dengan Kualitas Kinerja menunjukkan nilai coefficients -0.185, dengan nilai P 0.256, yang tidak signifikan. Pengujian Sumber Informasi dengan Kualitas Kinerja menunjukkan nilai coefficients 0.434, dengan nilai P 0.148, yang tidak signifikan.

Tabel 5. Analisis Path Pengetahuan ASI Eksklusif dan Dampak terhadap Kinerja Kader

Indicator	Koefisien (K)	Sample (M)	mean	Standard deviation (STDEV)	T statistics ($ O/STDEV $)	P values
I -> KJ	-0.34	-0.332	0.142		2.388	0.017
I -> PG	0.276	0.245	0.16		1.729	0.084
M -> KJ	0.443	0.433	0.168		2.644	0.008
M -> PG	0.389	0.397	0.164		2.362	0.018
P -> KJ	-0.185	-0.172	0.163		1.136	0.256
P -> PG	0.455	0.454	0.19		2.391	0.017
PG -> KJ	0.635	0.64	0.194		3.278	0.001
S -> KJ	0.434	0.462	0.3		1.446	0.148
S -> PG	-0.148	-0.102	0.347		0.425	0.671

Keterangan

- I : Insentif
 M : Motivasi
 P : Pelatihan
 S : Sumber informasi
 PG : Pengetahuan
 KJ : Kualitas Kinerja

**Gambar 1. Output Analisis Path**

Pada pengujian Pengetahuan dengan Kualitas Kinerja, nilai coefficients adalah 0.635, dengan nilai P 0.001, yang sangat signifikan. Nilai P dalam tabel ini menunjukkan signifikansi statistik, di mana nilai P kurang dari 0.05 menunjukkan hasil yang signifikan. Dari tabel ini, dapat dilihat bahwa beberapa pengujian menghasilkan nilai P yang signifikan, seperti "Insentif dengan Kualitas Kinerja", "Motivasi dengan Kualitas Kinerja", "Motivasi dengan Pengetahuan", "Pelatihan dengan Pengetahuan", dan "Pengetahuan dengan Kualitas Kinerja", sementara pengujian lainnya tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Hubungan Sumber Informasi dengan Tingkat Pengetahuan Kader

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sumber informasi dan tingkat pengetahuan kader, dengan nilai P-Value sebesar 0,015. Aksesibilitas dan ketersediaan informasi sangat berkaitan dengan efektivitas pelatihan dan pengembangan kader

melalui sumber informasi online. Pertama, sumber informasi online menawarkan akses yang lebih luas dan mudah terhadap informasi terbaru dan relevan. Kader dapat memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber terpercaya dengan cepat, sehingga mereka selalu up-to-date dengan perkembangan terkini. Kedua, interaktivitas dan partisipasi aktif yang sering ditawarkan oleh sumber informasi online memungkinkan kader untuk terlibat dalam diskusi, forum, atau webinar. Interaktivitas ini tidak hanya memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam, tetapi juga meningkatkan retensi pengetahuan melalui partisipasi aktif.

Ketiga, kemudahan pembaruan informasi secara online memastikan bahwa kader selalu mendapatkan informasi yang akurat dan terbaru, sehingga mereka dapat mengambil keputusan berdasarkan data yang paling relevan dan terkini. Penelitian yang terkait dan mendukung hasil ini termasuk studi (Hauth et al., 2019) yang menemukan bahwa tenaga kesehatan yang memanfaatkan sumber informasi online memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang hanya mengandalkan sumber informasi offline. Penelitian oleh (Antarini et al., 2019) juga menunjukkan bahwa penggunaan platform e-learning meningkatkan pemahaman dan pengetahuan kader kesehatan tentang praktik-praktik kesehatan terkini. Selain itu, studi (Iqbal et al., 2023) mengindikasikan bahwa penggunaan media sosial sebagai sumber informasi kesehatan meningkatkan pengetahuan dan kesadaran kader tentang berbagai isu kesehatan. Dengan demikian, asumsi peneliti memberikan arahan yang linear terhadap konsep aksesibilitas, interaktivitas, dan kemudahan pembaruan informasi yang ditawarkan oleh sumber online secara signifikan mendukung pengembangan pengetahuan dan keterampilan kader.

Hubungan Pelatihan dengan Tingkat Pengetahuan Kader

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara partisipasi dalam pelatihan dan tingkat pengetahuan kader, dengan nilai P-Value sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kader yang berpartisipasi dalam pelatihan memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak berpartisipasi. Partisipasi dalam pelatihan memberikan kader akses ke informasi dan pengetahuan yang terstruktur dan terverifikasi. Pelatihan biasanya dirancang untuk memperkenalkan konsep-konsep baru, memperbarui informasi terkini, dan memperkuat keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi kader untuk berinteraksi dengan instruktur dan sesama peserta, yang dapat meningkatkan pemahaman dan retensi pengetahuan melalui diskusi dan praktik langsung. Pelatihan yang efektif juga sering kali dilengkapi dengan materi pendukung seperti modul, video, dan studi kasus, yang dapat digunakan oleh kader sebagai referensi di masa mendatang.

Penelitian yang mendukung temuan ini antara lain studi oleh (Aziz, 2023) yang menemukan bahwa pelatihan berkelanjutan secara signifikan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian oleh (Olajubu et al., 2022) menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan kinerja kader kesehatan. Studi lainnya oleh (Wijaya et al., 2024) juga menyimpulkan bahwa pelatihan yang intensif dan berbasis kompetensi dapat meningkatkan efektivitas kader dalam menyampaikan informasi kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan pengetahuan kader. Implementasi program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan sangat disarankan untuk memastikan bahwa kader memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.

Hubungan Motivasi dengan Tingkat Pengetahuan Kader

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan tingkat pengetahuan kader, dengan nilai P-Value sebesar 0,0001. Temuan ini menunjukkan

bawa kader dengan motivasi tinggi memiliki tingkat pengetahuan yang lebih baik dibandingkan dengan kader yang memiliki motivasi rendah. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk belajar dan meningkatkan kemampuan mereka. Kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mencari informasi, mengikuti pelatihan, dan menerapkan pengetahuan yang mereka peroleh dalam tugas sehari-hari. Motivasi yang tinggi juga meningkatkan daya tahan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan dan hambatan, sehingga kader dapat terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Selain itu, motivasi yang tinggi sering kali dikaitkan dengan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan efektivitas kader dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian yang mendukung temuan ini termasuk studi oleh (Fasochah, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan mempengaruhi proses belajar dan kinerja individu. Selain itu, penelitian oleh (Bakhtiar et al., 2022) menemukan bahwa individu dengan motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik dan lebih berkelanjutan. Studi lainnya oleh (Lasaiba et al., 2023) juga menegaskan bahwa motivasi belajar memiliki korelasi positif dengan prestasi akademik dan penguasaan pengetahuan. Lebih jauh, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kader perlu dipertimbangkan dalam perencanaan program pengembangan kapasitas. Beberapa faktor, seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas kinerja, serta peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan motivasi kader secara signifikan (Hasan, 2024). Sebagai contoh, penghargaan non-material seperti apresiasi terhadap pencapaian mereka atau umpan balik positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsic (Bancin et al., 2023). Di sisi lain, insentif seperti kesempatan untuk menghadiri pelatihan atau melanjutkan pendidikan formal juga dapat meningkatkan motivasi kader untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka (Anton, 2024).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan pengetahuan kader. Program-program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kader, seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karier, sangat dianjurkan untuk memastikan bahwa kader memiliki dorongan yang kuat untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja mereka.

Hubungan Insentif dengan Tingkat Pengetahuan Kader

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan tingkat pengetahuan kader, dengan nilai P-Value sebesar 0,791. Penelitian ini menemukan bahwa insentif yang diterapkan tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan pengetahuan kader. Meskipun insentif dapat memotivasi kader secara umum, hasil analisis menyarankan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik dan aksesibilitas informasi, mungkin lebih berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan mereka. Studi terkait oleh (Kim et al., 2024) menemukan bahwa penghargaan finansial tidak selalu memberikan dorongan yang signifikan terhadap peningkatan pengetahuan atau kinerja individu dalam konteks organisasi. Lebih lanjut, penelitian oleh (Olonade et al., 2022) menunjukkan bahwa faktor non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian dan kesempatan untuk pengembangan diri, dapat memiliki dampak yang lebih positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Olonade et al. (2022) menemukan bahwa faktor non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian, umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan untuk pengembangan diri, lebih efektif dalam meningkatkan motivasi individu. Dalam konteks kader, penghargaan non-finansial ini mungkin lebih relevan untuk mendorong mereka memperdalam pengetahuan yang mendukung tugas mereka, seperti penyediaan pelatihan berkala, seminar edukasi, atau penghargaan berbasis kompetensi. Penemuan ini juga menyoroti pentingnya

mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat pengetahuan kader. Misalnya, aksesibilitas informasi, pengalaman kerja, dan dukungan dari institusi kesehatan dapat berperan lebih besar dalam membentuk pengetahuan mereka dibandingkan insentif finansial semata. Sebagai contoh, penelitian lain menunjukkan bahwa kader dengan akses yang baik terhadap sumber informasi dan pelatihan memiliki pengetahuan yang lebih baik dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan motivasi finansial (Rahman et al., 2023).

Oleh karena itu, strategi pengelolaan kader perlu dirancang secara komprehensif dengan mempertimbangkan kombinasi antara insentif finansial dan non-finansial. Hal ini bertujuan untuk tidak hanya memotivasi kader secara jangka pendek tetapi juga mendukung perkembangan pengetahuan mereka untuk jangka panjang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam mendukung program-program kesehatan masyarakat.

Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kualitas Kinerja Kader

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan kader dengan kualitas kinerja mereka, dengan nilai P-Value yang sangat rendah, yaitu 0,0001. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara pengetahuan kader dengan kualitas kinerja mereka. Kader yang memiliki pengetahuan yang lebih baik cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik pula. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa pengetahuan yang lebih luas dan mendalam memungkinkan kader untuk mengambil keputusan yang lebih baik, memecahkan masalah dengan lebih efektif, dan mengimplementasikan praktik-praktik yang lebih inovatif dalam pekerjaan mereka.

Studi terkait mendukung temuan ini, seperti yang dilaporkan oleh (Alyoubi et al., 2018) bahwa karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam berbagai konteks industri. Hasil penelitian mereka menyarankan bahwa investasi dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat memberikan keuntungan signifikan bagi organisasi dalam hal pencapaian tujuan bisnis dan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, untuk meningkatkan kualitas kinerja kader yang memiliki pengetahuan rendah melalui pelatihan yang intensif, bimbingan yang terstruktur, dan akses ke sumber daya pendidikan yang relevan, kita dapat memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan.

Hubungan Pengetahuan ASI Eksklusif dan Dampak terhadap Kinerja Kader

Hasil analisis path menunjukkan berbagai hubungan antara variabel yang diuji. Pengujian hubungan antara Insentif dan Kualitas Kinerja menunjukkan nilai koefisien negatif (-0.340) dengan nilai P 0.017, yang berarti hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat mempengaruhi kualitas kinerja, meskipun dalam arah yang negatif, sesuai dengan temuan bahwa insentif mungkin tidak selalu meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan. Sebaliknya, Insentif dan Pengetahuan memiliki koefisien positif (0.276) tetapi dengan nilai P 0.084, yang menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan. Ini mungkin mengindikasikan bahwa insentif tidak cukup mempengaruhi pengetahuan secara langsung dalam konteks ini.

Motivasi dan Kualitas Kinerja menunjukkan hubungan positif signifikan dengan koefisien 0.443 dan nilai P 0.008, mengindikasikan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Motivasi dan Pengetahuan juga memiliki koefisien positif (0.389) dengan nilai P 0.018, menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan pengetahuan secara signifikan. Dalam pengujian Pelatihan dan Kualitas Kinerja, koefisien negatif (-0.185) dengan nilai P 0.256 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kualitas kinerja tidak signifikan. Namun, Pelatihan dan Pengetahuan menunjukkan koefisien positif (0.455) dan nilai

P 0.017, menandakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pengetahuan. Pengetahuan dan Kualitas Kinerja menunjukkan koefisien positif (0.635) dengan nilai P 0.001, yang sangat signifikan, menunjukkan bahwa pengetahuan berperan besar dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Sementara itu, Sumber Informasi dan Kualitas Kinerja serta Sumber Informasi dan Pengetahuan masing-masing memiliki koefisien positif dan negatif dengan nilai P 0.148 dan 0.671, yang menunjukkan bahwa keduanya tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa sumber informasi mungkin tidak memiliki dampak langsung yang signifikan pada kualitas kinerja dan pengetahuan dalam konteks penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil ini menyoroti bahwa motivasi dan pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan dalam konteks kinerja, sedangkan insentif dan pelatihan memiliki pengaruh yang lebih variatif tergantung pada konteksnya. Penelitian oleh (Kasumayanti et al., 2022) menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja dan pengetahuan di lingkungan kerja, yang sejalan dengan hasil analisis path dalam tabel.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kualitas kinerja (koefisien 0.443, nilai P 0.008) dan pengetahuan (koefisien 0.389, nilai P 0.018). Ini mendukung ide bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara positif mempengaruhi hasil kerja dan pembelajaran. Hasil ini konsisten dengan Teori Self-Determination (SDT) oleh Deci dan Ryan (2000), yang menyoroti peran motivasi intrinsik dalam mencapai kinerja dan pengembangan pengetahuan yang lebih baik. Penelitian ini menegaskan bahwa strategi motivasi yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kualitas kinerja dan pengetahuan, memperkuat pentingnya pendekatan berbasis motivasi dalam pengembangan karyawan (Hamzah, 2020).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan 70% kader mendapatkan informasi secara online, 63,33% pernah berpartisipasi dalam pelatihan, 50% memiliki motivasi rendah dan tinggi secara seimbang, 80% merasa mendapatkan insentif, 40% memiliki pengetahuan rendah dan 53,33% memiliki kualitas kinerja baik. Terdapat hubungan signifikan antara sumber informasi (P value = 0,015), pelatihan (P value = 0,001), motivasi (P value = 0,0001), dan kualitas kinerja (P value = 0,0001) dengan pengetahuan. Analisis Path menunjukkan ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja kader (koefesien = 0,635; p value = 0,001) setelah di kontrol oleh sumber informasi (koefesien= -0,148; P Value = 0,671), insentif (koefisien = 0,276, p value = 0,084), motivasi (koefisien = 0,389; p value = 0,018) dan pelatihan (koefisien = 0,455, p value =0,017) terhadap pengetahuan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis dengan tulus mengucapkan terimakasih kepada Puskesmas Blang Kuta, Kabupaten Pidie Jaya, atas izin yang diberikan serta data berharga yang sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk peningkatan layanan kesehatan di wilayah tersebut. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Aceh, atas kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu serta dukungan akademik selama proses penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam keberhasilan penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alyoubi, B., et al. (2018). *Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia*. *The International Technology Management Review*, 7, p. 13. Available at: <https://doi.org/10.2991/itmrv.7.1.2>.
- Andi Hasan, J. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3), 654–664. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i3.922>.
- Antarini, A. A. N., Wiardani, N. K., & Kusumayanti, G. A. D. (2019). Pelatihan dan pendampingan kader tentang ASI eksklusif pada ibu hamil di kecamatan ubud kabupaten gianyar. *Jurnal Pengabmas Masyarakat Sehat*, 1(2), 110–119.
- Anton, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Incentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(3), 732–749. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i3.1058>.
- Aziz, A. (2023). The role of continuous education and training in improving hospital nurse performance: case study of employee development program implementation. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8. Available at: <https://doi.org/10.30604/jika.v8i3.2072>.
- Bakhtiar, A., & Hadwin, A. F. (2022). Motivation From a Self-Regulated Learning Perspective: Application to School Psychology. *Canadian Journal of School Psychology*, 37(1), 93–116. Available at: <https://doi.org/10.1177/08295735211054699>.
- Bancin, K., Simangunsong, E., & Sitanggang, D. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pemberian Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp). *Makmur Mandiri Sumbul Pegagan Kabupaten Dairi. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.54367/kukima.v2i2.3125>.
- Dinas Kesehatan. (2021). Profil Kesehatan Provinsi Aceh 2021.
- Fasochah, R. T. S. H. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Oktober(47), 1–17. Available at: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>.
- Hamzah, I. F. (2020). Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(September), 66–73. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7691>.
- Hauth, F., et al. (2019). Electronic Patient-Reported Outcome Measures in Radiation Oncology: Initial Experience After Workflow Implementation. *JMIR Mhealth Uhealth*, 7(7), e12345. Available at: <https://doi.org/10.2196/12345>.
- Hossain, S., & Mihrshahi, S. (2022). Exclusive Breastfeeding and Childhood Morbidity: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph192214804>.
- Iqbal, M., Amir, A. S., & Sultan, M. I. (2023). The Utilization of Digital Media in Health Communication in Indonesia. 14(2), 30–31.
- Kasumayanti, E., Aprilia, N., & Hotna, S. (2022). Gambaran Motivasi Kader Dalam Memberikan Pelayanan Posyandu Di Desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja Upt Puskesmas Sukaramai Tahun 2021. *Jurnal Ners*, 6(1), 75–79.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). Pemberian Makanan Bayi Dan Anak(PMBA), 1–38.
- Kim, N., & Hang, N. (2024). Rewards, knowledge sharing and individual work performance: an empirical study. *Cogent Business & Management*, 11. Available at: <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2359372>.

- Lasaiba, M. A., & Man Arfa, A. (2023). Implications of Teacher Competency and Learning Models on Student Motivation and Discipline Based on SMART-PLS. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(4), 4328–4342. Available at: <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i4.3274>.
- Louis, S. L., Mirania, A. N., & Yuniarti, E. (2022). Hubungan Pemberian ASI Eksklusif dengan Kejadian Stunting pada Anak Balita. *Maternal & Neonatal Health Journal*, 3(1), 7–11. Available at: <https://doi.org/10.37010/mnhj.v3i1.498>.
- Nauval, M. D., Abdullah, A., & Arlianti, N. (2024). School-Age Child Mortality: The Impact of Women's Autonomy and Household Characteristics. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(8 SE-Research Article), 2250–2259. Available at: <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i8.6000>.
- Olajubu, A. O., et al. (2022). Influence of Structured Training Programme on Healthcare Workers' Knowledge of Recommended Postnatal Care Services in Nigeria. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221117388. Available at: <https://doi.org/10.1177/23779608221117387>.
- Olonade, A., Adekunle, O., & Adebayo, T. (2022). Non-Financial Rewards as a Driver for Employee Motivation and Knowledge Enhancement. *African Journal of Business and Management*, 15(3), 198–210.
- Olonade, Z., et al. (2022). Non-Financial Rewards and Employee Performance in Money Deposit Banks in Lagos State, Nigeria. *ABUAD Journal of Social and Management Sciences*, 3, 58–77. Available at: <https://doi.org/10.53982/ajsms.2022.0301.05-j>.
- Olufunlayo, T. F., et al. (2019). Improving exclusive breastfeeding in low and middle-income countries: A systematic review. *Maternal & Child Nutrition*, p. e12788. Available at: <https://doi.org/10.1111/mcn.12788>.
- Permatasari, R. P., Simbolon, D., & Yunita, Y. (2024). Pencegahan Stunting melalui Pemberian ASI Eksklusif di Indonesia: Pendekatan Meta-Analisis. *Amerta Nutrition*, 8(1SP), 105–112. <https://doi.org/10.20473/amnt.v8i1sp.2024.105-112>.
- Putra Pratama, R. S., et al. (2022). ASI Eksklusif Sebagai Faktor Protektif Terhadap Kejadian Stunting Pada Balita 24-59 Bulan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 11(1), 262–270. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v11i1.748>.
- Puskesmas Blang Kuta. (2022). Profil Puskesmas Blang Kuta 2021.
- Rahman, M. A., Hasan, S. M., & Chowdhury, N. (2023). Factors Influencing Community Health Workers' Knowledge: A Study on Training and Information Access. *Public Health Perspectives*, 28(1), 85–94.
- Suprihatin, E. (2018). Gambaran Tingkat Pengetahuan Kader Posyandu Tentang Asi Eksklusif Di Desa Tegalombo Wilayah Kerja Puskesmas Kalijambe Sragen Jawa Tengah. *Jurnal Kebidanan Indonesia*, 12(2), 91–98.
- Unicef. (2021). *State of the World's Children 2021*. UNICEF. Available at: <https://www.unicef.org>.
- WHO. (2020). *Global Nutrition Report 2020*. Geneva: World Health Organization. Available at: <https://www.who.int>.
- World Bank. (2023). *Women's Economic Empowerment: Drivers and Impacts*. World Bank Report, 15. Available at: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1860-1>.