



Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Pangulah Utara Kecamatan Kotabaru Kabupaten Karawang Tahun 2024

Ayu Andini Suganda Putri¹, Didik Mursidul Khaer², Kurniawati³, Budi Ilham Maliki⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Pasca Sarjana Universitas Bina Bangsa Banten , Indonesia

Email Penulis Korespondensi: 1ayuandinisugandaputri7@gmail.com

Abstrak– Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader. Fungsi kader terhadap posyandu sangat besar yaitu mulai dari tahap perintisan posyandu, penghubung dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, sebagai perencana pelaksana dan sebagai Pembina serta sebagai penyuluhan untuk memotivasi masyarakat yang berperan serta dalam kegiatan posyandu di wilayah, khususnya pada kinerja kader itu sendiri. Tujuan Penelitian Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024. Metode Penelitian Desain penelitian ini penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif study pada penelitian ini bersifat observasional menggunakan cara pendekatan potong lintang atau *Cross Sectional* yang mengukur variabel independen dan variabel dependen pada waktu yang bersamaan. Populasi penelitian adalah seluruh kader di Desa Pangulah Utara sebanyak 35 orang. Sampel penelitian menggunakan total sampling. Hasil uji *chi square* dapat diketahui bahwa nilai $p\text{-value } 0,004 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024. Simpulan didapatkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

Kata Kunci: Kader, Posyandu, Disiplin, Motivasi, Kinerja

Abstract– The development and improvement of the quality of posyandu services is greatly influenced by the participation of the community, including cadres. The function of cadres in posyandu is very large, starting from the initiation stage of posyandu, liaising with institutions that oversee the implementation of posyandu, as implementing planners and as coaches and as counselors to motivate people who participate in posyandu activities in the region, especially in the performance of the cadres themselves. to determine the influence of motivation and discipline on the performance of posyandu cadres in the work area of North Pangulah Village, Kotabaru District, Karawang Regency in 2024. This research design is quantitative research. The quantitative research study in this research is observational using a cross-sectional approach which measures the independent variable and the dependent variable at the same time. The research population was all cadres in North Pangulah Village, totaling 35 people. The research sample used total sampling. The results of the chi square test show that the $p\text{-value}$ is $0.004 < 0.05$ and $0.000 < 0.05$, which means that there is a significant influence between motivation and discipline on the work performance of posyandu cadres in the work area of North Pangulah Village, Kotabaru District, Karawang Regency in 2024. In conclusion, it is found that there is a significant influence between motivation and discipline on the work performance of posyandu cadres in the work area of North Pangulah Village, Kotabaru District, Karawang Regency in 2024.

Keywords: Cadres, Posyandu, Discipline, Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

Pemeriksaan antenatal yang berkualitas dan teratur selama kehamilan akan menentukan status kesehatan ibu hamil dan bayi yang dilahirkan. Hingga saat ini, Angka Kematian Ibu (AKI) masih di kisaran 305 per 100.000 Kelahiran Hidup, belum mencapai target yang ditentukan yaitu 183 per 100.000 KH di tahun 2024. Demikian juga bayi dan balita yang masih harus kita selamatkan dari kematian. Target kematian Ibu dan anak dilakukan melalui intervensi spesifik yang dilakukan saat dan sebelum kelahiran. Selain menurunkan angka kematian ibu dan bayi, program Pemerintah lainnya adalah menurunkan angka stunting.

Setiap kehamilan dalam perkembangannya memiliki risiko mengalami komplikasi/penyulit. Sehingga sesuai standar, ANC harus dilakukan secara rutin agar mendapatkan pelayanan antenatal yang berkualitas. Ibu hamil yang melakukan kunjungan ANC minimal enam

kali selama periode kehamilan memiliki keuntungan antara lain dapat mendeteksi dini risiko kehamilan, menyiapkan proses persalinan menuju kelahiran dan kesehatan ibu yang baik, berlanjut sampai dengan masa laktasi dan nifas.

Dalam melaksanakan pelayanan Antenatal Care ada sepuluh standar pelayanan yang harus diperhatikan oleh bidan atau tenaga kesehatan yang dikenal dengan 10 T. Salah dari standar pemeriksaan 10 T adalah pengukuran Lingkar Lengan Atas (LILA). Pengukuran LILA hanya dilakukan untuk skrining ibu hamil berisiko kurang energi kronis (KEK). Ibu hamil yang mengalami Kurang Energi Kronis (KEK) mempunyai risiko 8,24 kali lebih besar melahirkan bayi dengan BBLR yang akan berdampak stunting pada anak di masa akan datang

Salah satu upaya untuk mencegah terjadinya stunting adalah dengan mengaktifkan kembali Posyandu Aktif, di posyandu anak2 akan dipantau pertumbuhannya sehingga



bila ada masalah dipertumbuhkannya akan langsung ditindak lanjuti. Walaupun angka stunting sudah mengalami penurunan dimana stunting tahun 2022 menurun 2,8% dibandingkan 2021³. Pemerintah tetap fokus dalam mencegah dan menangani stunting dan diharapkan tahun 2023 angka stunting dapat menurun menjadi 17,8%, dan tahun 2024 mencapai 14%. Posyandu sendiri menjadi kepanjangan tangan dari Kementerian Kesehatan yang memiliki kader di tengah-tengah masyarakat. Posyandu sendiri memiliki peran yang penting untuk menurunkan prevalensi stunting di Indonesia.

Periode pertumbuhan anak pada 3 tahun pertamanya adalah periode emas alias yang paling penting terutama untuk pertumbuhan intelektual, mental, fisik, dan juga pertumbuhan dan perkembangan emosional anak. Faktor pendukung pertumbuhan buah hati yang baik adalah asupan gizi yang cukup, menjaga kebersihan, dan juga tak lupa mendapatkan imunisasi. Selain itu pemberian vitamin A juga penting yang ditambah dengan pelayanan kesehatan yang bermutu. Diberikannya buku KIA kepada ibu-ibu merupakan salah satu dari program pemantauan tumbuh kembang balita di Indonesia, di mana buku ini bisa memudahkan orang tua dalam mencatat tumbuh kembang anak dan juga memberikan informasi yang penting diketahui seperti misalnya jadwal imunisasi

Posyandu berguna untuk Pemantauan Kesehatan anak bayi dan balita yang merupakan buah hati orang tuanya. Selain merupakan masa keemasan dalam sejarah pertumbuhan dan perkembangan balita, periode usia anak 3 tahun juga memiliki risiko yang cukup besar. Risiko-risiko yang menghantui antara lain adalah risiko kekurangan gizi, risiko terkena penyakit, hingga risiko kekurangan kasih sayang. Risiko ini apabila tidak diatasi dan juga diawasi dengan benar bisa memberikan dampak buruk yang dibawa hingga seumur hidupnya. Salah satu upaya untuk melakukan pemantauan terhadap tumbuh kembang anak di usia 0 hingga 3 tahun adalah dengan diadakannya Posyandu secara rutin. Hingga saat ini, keberadaan Posyandu di Indonesia yang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan berbasis masyarakat sudah ada sekitar 269.000 yang tersebar di seluruh Indonesia dan berperan dalam pencapaian tujuan Pembangunan Nasional.

Salah satu kegiatan posyandu adalah memberikan pelayanan Imunisasi. Imunisasi adalah pelayanan kesehatan yang wajib untuk diberikan kepada anak-anak terutama anak balita. Pemberian imunisasi memiliki tujuan untuk mencegah penyebaran penyakit yang menyerang sistem kekebalan tubuh anak-anak dan bisa membahayakan dirinya serta orang lain dengan penyakit yang menular. Posyandu sebagai pos pelayanan kesehatan masyarakat menjadi fasilitas di mana orang tua bisa mendapatkan imunisasi untuk anaknya dan suksesnya Posyandu sebagai sarana imunisasi ditunjukkan dengan angka pencapaian *Universal Child Immunization* meningkat setiap tahunnya.

Pemerintah memastikan akan terus memberikan dukungan terhadap keberadaan dan kesinambungan

Posyandu, dengan kebijakan dan program, sehingga Posyandu tetap eksis dan menjadi gerbang terdepan pemberdayaan masyarakat. Upaya peningkatan peran dan fungsi Posyandu adalah menjadi tanggungjawab semua pihak, termasuk kader Posyandu. Peran kader dalam penyelenggaraan Posyandu sangat besar karena kader Posyandu memberikan informasi kesehatan kepada masyarakat, memberikan penyuluhan dan konseling kesehatan gizi yang tujuannya adalah meningkatkan kesadaran dan pengetahuan ibu balita agar terjadi perubahan perilaku yang lebih baik. Juga sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke Posyandu.

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader. Fungsi kader terhadap posyandu sangat besar yaitu mulai dari tahap perintisan posyandu, penghubung dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, sebagai perencana pelaksana dan sebagai pembina serta sebagai penyuluhan untuk memotivasi masyarakat yang berperan serta dalam kegiatan posyandu di wilayah, khususnya pada kinerja kader itu sendiri.

Program pelayanan kesehatan terpadu atau pelayanan terpadu (posyandu) adalah suatu bentuk keterpaduan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di suatu wilayah kerja puskesmas. Keberlangsungan kegiatan ini sangat bergantung pada partisipasi aktif dari kader posyandu sebagai pelaksana utama. Namun, tidak setiap kader menunjukkan keaktifannya dalam kegiatan ini, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program posyandu di Desa meliputi, ibu balita kadang kurang kesadarannya akan pentingnya mengikuti kegiatan posyandu, KMS kadang tidak dibawa atau hilang, masih ada warga yang takut untuk mengikuti KB, anak merasa takut untuk di imunisasi, ibu lupa jadwal imunisasi anaknya.

Keberhasilan kader posyandu tidak lepas pula dari kerja keras kader yang dengan sukarela mengelola posyandu di wilayahnya masing-masing. Kurangnya pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas kader, lemahnya informasi serta kurangnya koordinasi antara petugas dengan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu⁸. Berdasarkan data dari⁹ jumlah kader di Kabupaten Karawang sebanyak 11.745 orang kader, sedangkan jumlah kader di PKM Kotabaru sebanyak 350 orang, jumlah kader aktif di PKM Kotabaru sebanyak 153 orang kader, hal ini tidak sebanding dengan jumlah kader yang pasif yaitu sebanyak 297 orang kader pasif.

II. METODE PENELITIAN

penelitian ini penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif study pada penelitian ini bersifat observasional menggunakan cara pendekatan potong lintang atau *Cross Sectional* yang mengukur variabel independen dan variabel dependen pada waktu yang bersamaan¹⁰



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan

Tabel 1, Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Pendidikan

Kategori	Kriteria	Jumlah (f)	%
Umur	<20 Tahun	0	0
	20-35	36	78%
	>35 Tahun	10	22%
	Total	46	100%
Pendidikan	SD-SMP	3	6%
	SMA	27	59%
	PT	16	35%
	Total	46	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 46 responden (100%) pada karakteristik umur, paling banyak yaitu berumur 20 – 35 tahun sebanyak 36 responden (78%), sedangkan ibu yang berumur >35 tahun sebanyak 10 responden (22%). Sedangkan untuk karakteristik pendidikan paling banyak dengan pendidikan SMA 27 responden (59%), PT sebanyak 16 responden (35%) dan SD-SMP 3 responden (6%).

b. Motivasi Kader

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Responden Motivasi Kader

keterangan	F	%
Baik	46	100%
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 2 dari 46 responden memiliki motivasi kader baik 100%.

c. Disiplin Kader

Tabel 3. Karakteristik Disiplin Kader

Keterangan	F	%
Baik	46	100%
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 3 dari 46 responden memiliki disiplin kader baik.

d. Kinerja Kader

Tabel 4. Distribusi Kinerja Kader

Keterangan	F	%
Baik	46	100%
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total	46	100%

Berdasarkan tabel 4 dari 46 responden memiliki kinerja baik.

Tabel 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

	Value	Df	Asymp tailed)	Syg (2-tailed)
Person Chi-Square	98.214	40		0.000

Berdasarkan tabel 5.4 didapatkan nilai Asymp Syg (2-tailed) $0.000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

Tabel 6. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

	Value	Df	Asymp tailed)	Syg (2-tailed)
Person Chi-Square	169.768 ^a	64		0.000

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan nilai Asymp Syg (2-tailed) $0.000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

2. Pembahasan

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa hasil kuesioner motivasi, disiplin dan kinerja dari 35 responden menjawab kuesioner baik (100%). Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Husniyawati & Wulandari, 2020). Kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan kerja, (3) Tingkat kehadiran dapat



dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu, dan (4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut penelitian (Wardani, 2020) motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Fhitung yang juga lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan (Ekonomika et al., 2021) menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu F hitung 22,229 > F tabel 3,28 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai¹¹.

Menurut asumsi peneliti motivasi dan disiplin kerja sangat berhubungan dengan kinerja kerja karena untuk mencapai suatu kinerja yang baik harus disertai dengan motivasi atau keinginan untuk memperoleh hal tersebut sehingga akan mendorong kinerja kerja kita untuk menjadi lebih baik lagi begitupun halnya dengan disiplin kerja, jika kita bekerja dengan disiplin kinerja kerja akan meningkat

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 5.4 didapatkan nilai Asymp Sig (2-tailed) 0.004 < 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut (Astuti, 2021) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan¹². Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian (Coenraad et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oki Agustian, 2019) bahwa Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar¹³.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Astuti, 2021) analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dengan meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi karyawan PT. Persada Arkana Buana bagian Divisi Proyek sehingga kinerjanya meningkat. Apabila motivasi karyawan PT. Persada Arkana Buana bagian Divisi Proyek meningkat, maka mereka akan bekerja secara kualitas dan kuantitas untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Motivasi lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukan arah hubungan positif sebesar 0,257.¹⁴

Menurut asumsi peneliti dalam suatu pekerjaan kita perlu adanya motivasi sebagai dorongan, keinginan yang ada dalam diri pribadi sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang telah diharapkan. Dalam sebuah organisasi motivasi sebagai satu elemen dasar dalam fungsi manajemen dan sering dimasukkan sebagai satu elemen dari pemimpin, sehingga, orang-orang melalui siapa manajer mencapai tujuan termotivasi melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan nilai Asymp Sig (2-tailed) 0.000 < 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024. Menurut (Coenraad et al., 2020) mengemukakan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.” Menurut (Wardani, 2020) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut (Astuti, 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya¹². Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas



paksaan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Disiplin lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,319.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar¹⁵

Penelitian ini juga sejalan dengan (Andriyani & Noor, 2022) diperoleh nilai r untuk X sebesar 0,516, karena besarnya r diatas 0 dan mendekati 1 yaitu 0,516 maka hubungan korelasional antara variabel x dan y dalam kategori cukup tinggi yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara disiplin terhadap kinerja kerja¹⁶.

Menurut asumsi peneliti disiplin pada saat bekerja itu sangatlah penting, karena disiplin merupakan salah satu aspek yang dinilai pada saat bekerja sehingga disiplin akan mempengaruhi kinerja kerja

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa hasil kuesioner motivasi, disiplin dan kinerja dari 35 responden menjawab baik (100%). Nilai uji $Chi Square$ pada penelitian ini yaitu didapatkan hasil Asymp Syg (2-tailed) $0.004 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024. Nilai uji $Chi Square$ pada penelitian ini yaitu didapatkan Asymp Syg (2-tailed) $0.000 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Pangulah Utara, Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang Tahun 2024.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimaash kepada Bapak Budi Ilham Maliki selaku pembimbing penelitian ini, kepada seluruh kader posyandu Desa Pangulah Utara, Kepala Desa beserta staff dan jajarannya Desa Pangulah Utara yang telah membantu dalam jalannya penelitian ini

VI. REFERENSI

1. Hamid NA, Pakhri A, Mustamin, Adam A. Kunjungan antenatal care (anc) dengan kejadian stunting pada bayi usia 6 – 23 bulan. *Media Gizi Pangan*. 2021;28(2):57-63.
2. Diani Magasida, Erawati E. Hubungan Antenatal Care Terhadap Kejadian Stunting Pada Balita Usia 24-59 Bulan. *Midwives Res*. 2022;11(1).
3. Husniyawati YR, Wulandari RD. Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *J Adm Kesehat Indones*. 2020;4(2):126. doi:10.20473/jaki.v4i2.2016.126-135
4. Aome LN, Muntasir, Sarci M, Toy. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Baumata Tahun 2021. *SEHATMAS J Ilm Kesehat Masy*. 2022;1(3):418-428. doi:10.55123/sehatmas.v1i3.693
5. Coenraad DP, Nurdiansyah H, Adinata UWS. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Makro J Manaj dan Kewirausahaan*. 2020;5(1):46-59. doi:10.36467/makro.2020.05.01.04
6. Desriyanthi AW. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kampung Kb Kota Makassar Tahun 2020. *Skripsi*. Published online 2020.
7. Suhartatik S, Al Faiqoh Z. Peran Kader Posyandu Dalam Pemantauan Status Gizi Balita: Literature Review. *J Heal Educ Lit*. 2022;5(1):19-25.
8. K NND. peran serta fungsi kader posyandu. 2022;14(2):231-237.
9. Dinkes Kabupaten Karawang. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *data Kesehat ibu dan bayi*. 2020;1(1):5.
10. Sugiono. Metodologi Penelitian. *Keperawatan Politek Kesehat Kemenkes Riau*. Published online 2020.
11. Wardani P. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Published online 2020. <http://eprints.umm.ac.id/43775/>
12. Astuti DW. Hubungan Motivasi Dengan Keaktifan Kader Posyandu Pada Masa Pandemi Di Wilayah Kerja Puskesmas Helvetia Kecamatan Medan Helvetia Tahun 2021.; 2021.
13. Oki Agustian. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor BPS Kota Makasar. *KESMARS J Kesehat*.



-
- Published online 2019.
14. Tarigan B, Aria Aji Priyanto. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA Ekon (Jurnal Ekon Bisnis dan Akuntansi)*. 2021;20(1):1-10. doi:10.22225/we.20.1.2890.1-10
 15. Tarigan YGB. Psikologi Perkembangan: Memahami Tahapan Kehidupan Manusia. *Lit notes*. 2023;1(1).
 16. Andriyani T, Noor H. Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X, Bandung. *J Psikol Univ Islam Bandung*. Published online 2022:1-9.