

**PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KADER POSYANDU DI
WILAYAH DESA SUMURKONDANG KECAMATAN KLARI KABUPATEN KARAWANG****Gita Widianingsih¹, Nanik Yuliwati²**¹⁻²Fakultas Ilmu Kebidanan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

Email Korespondensi: gitawidianingsih7@gmail.com

Disubmit: 25 Juli 2023

Diterima: 16 Maret 2024

Diterbitkan: 01 April 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i4.11193>**ABSTRACT**

The integrated health service program or integrated service (posyandu) is a form of integrated health services implemented in a puskesmas working area. The sustainability of this activity is highly dependent on the active participation of posyandu cadres as the main implementers. To determine the effect of motivation and discipline on the performance of posyandu cadres in the working area of Sumurkondang Village, Klari District, Karawang Regency in 2023. This research design is quantitative research. Quantitative research study in this study is observational using a cross-sectional approach that measures the independent variable and the dependent variable at the same time. The study population was all cadres in Sumurkondang Village as many as 35 people The research sample used total sampling. Bivariate analysis using the Shapiro Wilk test. The results of the chi square test can be seen that the p-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 Sumurkondang work area, Klari District, Karawang Regency in 2023. The conclusion is that there is a significant influence between motivation and discipline on the work performance of posyandu cadres in the Sumurkondang work area, Klari District, Karawang Regency in 2023.

Keywords: *Cadres, Posyandu, Discipline, Motivation, Performance***ABSTRAK**

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. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Sumurkondang, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang Tahun 2023. Desain penelitian ini peneliitan kuantitatif. Penelitian kuantitif study pada penelitian ini bersifat observasiobal 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 Sumurkondang sebanyak 35 orang Sampel penelitian menggunakan total sampling. *Analisis bivariat* menggunakan uji *Shapiro Wilk*. Hasil uji *chi square* dapat diketahui bahwa nilai *p-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 Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupatek Karawang Tahun 2023. Simpulan didapatkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupatek Karawang Tahun 2023.

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

PENDAHULUAN

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 (Desriyanthi, 2020)

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 peritisan 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 (Renityas et al., 2022).

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, kerena 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 (Desriyanthi, 2020)

Peran serta atau keikutsertaan kader Pos Pelayanan Terpadu melalui berbagai aktivitas merupakan upaya dalam mewujudkan dan meningkatkan pembangunan kesehatan masyarakat desa harus dapat terorganisir dan terencana dengan tepat dan jelas (Mahyarni, 2015).

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 posyandu (Dewi, 2022). Berdasarkan

data dari Dinkes Kabupaten Karawang (2020) jumlah kader di kabupaten karawang sebanyak 11.745 orang kader, sedangkan jumlah kader di PKM Klari sebanyak 450 orang, jumlah kader aktif di PKM klari sebanyak 153 orang kader, hal ini tidak sebanding dengan jumlah kader yang pasif yaitu sebanyak 297 orang kader pasif.

TINJAUAN PUSTAKA

Posyandu

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun, 2011 Tentang Pedoman Pengintegrasian Layanan Sosial Dasar di Pos Pelayanan Terpadu, Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) adalah salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi (Coenraad et al., 2020)

Kader Posyandu

Kader adalah penghubung antarmasyarakat dan petugas kesehatan karena kader selalu berada di tengahnya masyarakat. Kader dapat membantu memobilisasi sumber daya masyarakat, mengadvokasi komunitas dan membangun kapasitas local (Desriyanthi, 2020).

Kinerja

Menurut Desriyanthi (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Sengkey et al. (2015) kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan untuk tujuan organisasi dan dapat di skalakan (diukur) dalam hal tingkat kecakapan (atau kontribusi kepada tujuan) yang ditunjukkan oleh tindakan tertentu atau serangkaian tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat pula dilihat berdasarkan aktivitas seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan ini menggambarkan sejauhmana yang dilakukan oleh seseorang dapat mencapai tujuan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

Motivasi

Menurut Aome et al. (2022). motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut jenisnya motivasi terbagi menjadi 2 jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tanpa memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu tersebut sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu (Yuliana, 2016).

Disiplin

Disiplin menurut cabang ilmu nasional adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa yang ditinjau dari aspek kepatuhan dan

ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku di kehidupan berbangsa dan bernegara (Moeliono dalam Sulastri, 2018).

Disiplin secara mendasar mengacu pada prinsip bahwa tiap organisme pada tingkat tertentu belajar mengendalikan dirinya agar selaras dengan situasi-situasi di sekitar lingkungan yang pernah ia alami (Widodo dalam Na'imah, 2019).

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada Pengaruh Motivasi, Disiplin, terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Sumurkondang, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang Tahun 2023?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Desa Sumurkondang, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang Tahun 2023.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif study pada penelitian ini bersifat observasiobal menggunakan cara pendekatan potong lintang atau *Cross Sectional* yang mengukur variabel independen dan variabel dependen pada waktu yang bersamaan (Sugiono, 2020). Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan maret sampai dengan bulan mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh kader yang ada di wilyah Desa Sumurkondang yaitu sebanyak 35 orang kader. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik totsal sampling yaitu dengan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian, sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden kader posyandu. Analisa data menggunakan analisa univariat dan bivariate, untuk analisa data bivariate menggunakan *uji chi square*, karena jumlah sampel pada penelitian ini kurang dari 30 maka untuk uji normalitas data menggunakan *uji Shapiro wilk test*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Pendidikan, Disiplin Kader, Kinerja Kader,

Usia	F	%
< 20 tahun	0	0
20-35 tahun	34	97%
>35 tahun	1	3%
Pendidikan	F	%
SD-SMP	3	9%
SMA	27	77%
PT	5	14 [^]
Total	35	100%
keterangan	F	%
Baik	35	100%
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total	35	100%

Keterangan	F	%
Baik	35	100%
Cukup	0	0
Kurang	0	0
Total	35	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 35 responden (100%) pada karakteristik umur, paling banyak yaitu berumur 20 - 35 tahun sebanyak 34 responden (97%), sedangkan ibu yang berumur >35 tahun sebanyak 1 responden (3%). Sedangkan untuk karakteristik

pendidikan paling banyak dengan pendidikan SMA 27 responden (77%), PT sebanyak 5 responden (14%) dan SD-SMP 3 responden (9%). Dari 35 responden memiliki motivasi kader baik 100%. Dari 35 responden memiliki disiplin kader baik.

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023

	Value	Df	Asymp Syg (2-tailed)
Person Chi-Square	68.172	40	0.004

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai Asymp Syg (2-tailed) $0.004 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara

motivasi terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupatek Karawang Tahun 2023.

Tabel 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023

	Value	Df	Asymp Syg (2-tailed)
Person Chi-Square	124.194	64	0.000

Berdasarkan tabel 3 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 kerja Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupatek Karawang Tahun 2023.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi, Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023

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, 2016). 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 F hitung 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 pegawai.

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 Sumurkondang Kecamatan

Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 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 kerja Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023.

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 kerjanya 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 perusahaan. 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 Makassar.

Begitu pula dengan hasil penelitian Telaumbanua & Intan (2018) menunjukkan bahwa ada 57,9% responden yang memiliki kinerja tidak baik, 18,4% kinerja kurang baik, dan 23,7% memiliki kinerja baik. minat, tanggung jawab, serta motivasi ekstrinsik yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu dengan p value $< \alpha$ 0,05, sedangkan insentif dan dukungan masyarakat tidak berpengaruh terhadap kinerja kader karena p value $> \alpha$ 0,05. Kesimpulan dalam penelitian ini adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kader.

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 Priyanti (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.

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 dimasukan 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 Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 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 kerja Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang Tahun 2023.

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 jawabnya. 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 Makassar (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021).

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 kerja.

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.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja kader posyandu di wilayah kerja Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupatek

Saran

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi bagi Dinas Kabupaten Karawang dalam meningkatkan kualitas pelayanan posyandu.

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih luas lagi dengan menambah variabel penelitian lainnya, dan penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, T., & Noor, H. (2022). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X, Bandung. *Jurnal Psikologi Universitas Islam Bandung*, 1-9.
- Aome, L. N., Muntasir, & Sarci M,Toy. (2022). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Baumata Tahun 2021. *SEHATMAS: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 418-428. <https://doi.org/10.55123/seh atmas.v1i3.693>
- Astuti, D. W. (2021). Hubungan Motivasi Dengan Keaktifan Kader Posyandu Pada Masa Pandemi Di Wilayah Kerja Puskesmas Helvetia Kecamatan Medan Helvetia Tahun 2021.
- Coenraad, D. P., Nurdiansyah, H., & Adinata, U. W. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 46-59. <https://doi.org/10.36467/mak ro.2020.05.01.04>
- Desriyanthi, A. W. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kampung Kb Kota Makassar Tahun 2020. *Skripsi*.
- Dewi, K. N. N. (2022). peran serta fungsi kader posyandu. 14(2), 231-237.
- Dinkes Kabupaten Karawang. (2020). Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Data Kesehatan Ibu Dan Bayi*, 1(1), 5.
- Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan).
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 126. <https://doi.org/10.20473/jaki .v4i2.2016.126-135>
- Mahyarni. (2015). Penyuluhan Sosial bagi Para Kader Pos Pelayanan Terpadu untuk Meningkatkan Gizi Balita di Kecamatan Kuok. *Kutubkhanah*, 18(2).
- Moeliono, A. M. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Gramedia Pustaka Utama.
- Na'imah, K. (2019). *Kedisiplinan Pada Anak Panti Asuhan Ditinjau Dari Latar Belakang Keluarga (Studi Kasus Di Unit Pelaksanaan Teknis Pelayanan Sosial Asuhan Anak (UPT PSAA) Trenggalek)*. IAIN Kediri.
- Oki Agustian. (2019). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor BPS Kota Makassar. *KESMARS: Jurnal Kesehatan*.
- Renityas, N. N., Sari, L. T., & Noviasari, I. (2022). Pemberdayaan Kader Posyandu Dalam Stimulasi Deteksi Dan Intervensi Dini Tumbuh Kembang Pada Anak Usia 0-5 Tahun. *Indonesian Journal of Professional Nursing*, 3(2), 134. <https://doi.org/10.30587/ijpn .v3i2.4920>
- Sengkey, S. W., Kandou, G. D., & Pangemanan, J. M. (2015). Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki

- Kota Manado. *JIKMU (Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Unsrat)*, 5(2).
- Sugiono. (2020). *Metodologi Penelitian. Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau*.
- Sulastri, A. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Sikap Belajar Peserta Didik Kelas Viii Di Smp Negeri 4 Siak Hulu Desa Pandau Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Riau.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Telaumbanua, & Intan, P. (2018). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kader Posyandu dalam Penimbangan Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Bandar Khalipah Kecamatan Perut Sei Tuan Tahun 2018*. Universitas Sumatera Utara.
- Wardani, P. (2020). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)*.
- Widodo, B. (2013). Perilaku Disiplin Siswa Ditinjau dari Aspek Pengendalian Diri (Self Control) dan Keterbukaan Diri (Self Disclosure) pada Siswa SMK Wonoasri Caruban Kabupaten Madiun. *Widya Warta*, 37(1).
- Yuliana, R. (2016). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu pada Posyandu Berseri dan Posyandu Bahagia di Wilayah Kerja Puskesmas Rimba Ayu Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah.