

**PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KADER
POSYANDU DI WILAYAH DESA SUKAHARJA
TELUKJAMBE TIMUR KARAWANG**

Hilda Farida Nasuha^{1*}, Maryati Sutarno²

Email Korespondensi: hildafaridan08@gmail.com

^{1,2}Program Studi Sarjana Kebidanan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Abdi Nusantara

Email Korespondensi: hildafaridan08@gmail.com

Disubmit: 10 Agustus 2024

Diterima: 09 Maret 2025

Diterbitkan: 01 April 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i4.16860>

ABSTRACT

The period of child growth in the first 3 years is the golden period, aka the most important, especially for intellectual growth, mental, physical, and also emotional growth and development. Supporting factors for good growth are adequate nutritional intake, maintaining hygiene, and also not forgetting to get immunised. This study was conducted to determine the effect of motivation, discipline, and performance of posyandu cadres in sukaharja village, East Telukjambe Sub-District Karawang Regency in 2024. This research design is quantitative research. Quantitative research in this study is observational using a cross-sectional approach that measures independent variables and dependent variables at the same time (Sugiono, 2020). There is a significant influence between discipline on the performance of posyandu cadres in the sukaharja village area, East Telukjambe District, Karawang Regency in 2024. The results of the odd ratio calculation obtained a result of 5,781 which means that respondents who have good discipline have an effect 5,781 times greater than respondents with less discipline.

Keywords: Motivation, Posyandu, Discipline, Immunisation

ABSTRAK

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. Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang Tahun 2024. 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 (Sugiono, 2020). pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa

Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungan Odd Ratio didapatkan hasil 5.781 yang artinya responden yang memiliki disiplin baik berpengaruh 5.781 kali lebih besar di dibandingkan dengan responden dengan disiplin kurang.

Kata Kunci: Motivasi, Posyandu, Disiplin, Imunisasi.

PENDAHULUAN

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 (Aome et al., 2022).

Salah satu agenda utama SDGs adalah menurunkan angka kematian ibu dan kematian Balita. 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 (Podungge, 2020)

Salah satu upaya untuk mencegah terjadinya stunting adalah dengan mengaktifkan kembali Posyandu Aktif, di posyandu anak2 akan dipantau pertumbuhannya sehingga bila ada masalah dipetrumbuhannya akan langsung ditindak lanjuti. walaupun angka stunting sudah mengalami penurunan dimana stunting tahun 2022 menurun 2,8% dibandingkan 2021 (SSGI, 2022). Pemeritah 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.

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 terbawa 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 (Coenraad et al., 2020)

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 (Coenraad et al., 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 (Kader & Stimulasi, 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, 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 (Desriyanthi, 2020)

Upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan pelayanan cakupan posyandu dengan meningkatkan peran kader dalam setiap kegiatan posyandu melalui pembinaan oleh petugas. Peranan kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan akibatnya status gizi bayi atau balita (bawah lima tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita (Depkes RI, 2022).

Motivasi adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang untuk bertingkah laku dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan. Kinerja kader dapat dilihat dari strata

Posyandu yang telah dicapai, untuk meningkatkan kinerja kader maka kemampuan kader harus terus dikembangkan. Mengingat begitu pentingnya peran kader dalam kegiatan Posyandu maka motivasi kader akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja kader posyandu tersebut (Coenraad et al., 2020/)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang Tahun 2024.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Pekerjaan memiliki persyaratan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan, juga dikenal sebagai standar pekerjaan, jadi standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan dari pekerjaan tertentu yang akan dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi dengan benar (Komalasari, 2022). Kader adalah tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan. Keberadaan kader sering dikaitkan dengan pelayanan rutin di posyandu, sehingga seorang kader posyandu harus mau bekerja secara sukarela dan ikhlas, mau dan sanggup melaksanakan kegiatan posyandu, serta dapat menggerakkan masyarakat untuk melaksanakan dan mengikuti kegiatan posyandu.

Menurut beberapa peneliti dalam Desiana et al (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja kader adalah:

1. Pengetahuan
Tingginya tingkat pengetahuan kader posyandu menjadikan kinerja baik dan berdampak terhadap pelaksanaan kegiatan posyandu tersebut. Semakin baik atau semakin tinggi pengetahuan kader posyandu, semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan posyandu balita.
2. Motivasi
Kader posyandu yang memiliki motivasi kerja rendah akan menyebabkan rendahnya kinerja kader dalam kegiatan posyandu, begitu pula sebaliknya kader posyandu yang memiliki motivasi kerjatinggi maka akan menyebabkan tingginya kinerja kader posyandu dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Kompensasi (*Reward*)
Pemberian kompensasi (*reward*) yang tidak baik akan berdampak pada menurunnya kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu balita. Begitu pula sebaliknya pemberian kompensasi (*reward*) yang baik akan sangat menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan posyandu balita (Desiana, 2022).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini peneliitan 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). Variabel dependen adalah kinerja kader dan variable independent adalah Motivasi, Disiplin dengan Kinerja Kader di Wilayah Desa Sukaharja

Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang dengan melakukan pendekatan, wawancara, observasi atau pengumpulan data

yang dilakukan oleh peneliti dibantu oleh ketua kader dalam satu kali pada waktu yang bersamaan dan tidak ada periode follow-up.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kader di Desa Sukaharja

NO	Keterangan	Frekuensi	Presentase %
1	Baik	27	50%
2	Cukup	16	29,6%
3	Kurang	11	20,4%
Total		54	100%

Berdasarkan tabel 1 dari 54 responden sebagian besar memiliki motivasi kader baik sebanyak 27 (50%) responden, motivasi cukup

sebanyak 16 (29,6%) responden dan motivasi kader kurang sebanyak 11 (20,4%) responden.

Tabel 2. Distrubusi Frekuensi Disiplin Kader di Desa Sukaharja

NO	Keterangan	Frekuensi	Presentase %
1	Baik	38	70,4%
2	Cukup	9	16,6%
3	Kurang	7	13
Total		54	100%

Berdasarkan tabel 2 dari 54 responden sebagian besar memiliki disiplin kader baik sebanyak 38 (70,4%) responden, disiplin kader

cukup 9 (16,6%) responden dan disiplin kader kurang sebanyak 7 (13%/) responden.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Kader di Desa Sukaharja

NO	Keterangan	Frekuensi	Presentase %
1	Baik	38	70,4%
2	Cukup	12	22,2%
3	Kurang	4	7,4%
Total		54	100%

Berdasarkan tabel 3 dari 54 responden sebagian besar memiliki kinerja kader baik 38 (70,4%) responden, yang memiliki kinerja

cukup sebanyak 12 (22,2%) responden dan yang memiliki kinerja kader kurang sebanyak 4 (7,4%) responde.

Tabel 4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Desa Sukaharja

Disiplin	Kinerja			Total		P-Value	OR
	Baik	Cukup	Kurang	N	%		
Baik	28	7	3	38	70,4%	0.046	5.781
Cukup	3	5	1	9	16,6%		
Kurang	7	0	0	7	13%		
Total	38	12	4		54		100

Berdasarkan tabel 4 didapatkan nilai Asymp Sig (2-tailed) $0.783 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur

Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungsn Odd Ratio didapatkan hasil 0,595 yang artinya responden yang memiliki motivasi baik berpengaruh 0,595 kali lebih besar di bandingkan dengan responden dengan motivasi kurang.

Tabel 5. Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja Kader di Desa Sukaharja

Motivasi	Kinerja			Total		P-Value	OR
	Baik	Cukup	Kurang	N	%		
Baik	18	6	3	27	50%	0.783	0.595
Cukup	11	4	1	16	29,6%		
Kurang	9	2	0	11	20,4%		
Total	38	12	4	54	100		

Berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai Asymp Sig (2-tailed) $0.046 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur

Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungsn Odd Ratio didapatkan hasil 5.781 yang artinya responden yang memiliki disiplin baik berpengaruh 5.781 kali lebih besar di bandingkan dengan responden dengan disiplin kurang.

PEMBAHASAN

Motivasi

Berdasarkan tabel 1 dari 54 responden sebagian besar memiliki motivasi kader baik sebanyak 27 (50%) responden, motivasi cukup sebanyak 16 (29,6%) responden dan motivasi kader kurang sebanyak 11 (20,4%) responden. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah dalam rangka

mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian pengaruh motivasi kader dengan kinerja kader posyandu diperoleh $p = 0,001$ dan nilai $r = 0,628$. Maka $p > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, yang artinya ada pengaruh antara variabel motivasi kader dengan kinerja kader (Astuti, 2021).

Menurut asumsi peneliti motivasi secara umum berkaitan

dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan. Setiap individu dalam suatu organisasi tingkat motivasi yang dimiliki satu orang dengan orang lain pasti berbeda. Kader sebagai bagian dari organisasi Posyandu juga memiliki tingkat motivasi yang berbeda antar satu dengan yang lainnya, keberagaman tersebut dapat menyebabkan perbedaan perilaku dalam organisasi. Pada proses motivasi, seseorang akan berusaha memenuhi berbagai kebutuhan. Hal tersebut mendorong seseorang untuk memilih melakukan suatu tindakan agar tujuannya dapat terpenuhi.

Disiplin

Berdasarkan tabel 2 dari 54 responden sebagian besar memiliki disiplin kader baik sebanyak 38 (70,4%) responden, disiplin kader cukup 9 (16,6%) responden dan disiplin kader kurang sebanyak 7 (13%) responden.

Disiplin merupakan bentuk patuh atau rasa taat terhadap peraturan atau tunduk terhadap pengawasan & pengendalian. Sementara pendisiplinan yakni merupakan suatu usaha yang dilakukan guna menanamkan nilai-nilai atau pemaksaan agar subjek mematuhi sebuah peraturan. Selain itu, Disiplin juga adalah sikap yang selalu memenuhi janji, Supaya orang lain percaya karena salah satu modal seseorang dalam wirausaha yakni ialah mendapat kepercayaan dari orang lain.

Dari hasil penelitian (Andriyani & Noor, 2022a), maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja yaitu $0,002 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan (Oki Agustian, 2019b) yang

mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hal ini dikarenakan jika disiplin kerja diterapkan dan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila tidak diterapkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut asumsi peneliti disiplin kerja memiliki indikator sebagai pengukuran yaitu mematuhi aturan, penggunaan waktu, tanggung jawab, dan tingkat absensi. Kedisiplinan kader dalam mematuhi aturan dalam menjalankan tugas yang mana akan memengaruhi bagaimana kader tersebut menyelesaikan pekerjaan dalam memastikan serta memengaruhi kualitas pekerjaan. Kader yang mempunyai kedisiplinan, teruntuk kesesuaian waktu dapat menentukan kesanggupan kader dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kader yang mempunyai kedisiplinan kerja yang optimal, tercermin dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, tanggung jawab kader tersebut akan menentukan sejauh mana kader memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja

Berdasarkan tabel 4 dari 54 responden sebagian besar memiliki kinerja kader baik 38 (70,4%) responden, yang memiliki kinerja cukup sebanyak 12 (22,2%) responden dan yang memiliki kinerja kader kurang sebanyak 4 (7,4%) responden.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dilihat berdasarkan aktivitas seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menggambarkan sejauh mana

seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Coenraad et al., 2020) kinerja adalah prestasi atau capaian atas sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga disebut sebagai performance yang merupakan hasil kerja atas pencapaian seseorang atau suatu institusi.

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).

Menurut Asumsi Penulis kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menjalankan program kerjanya. Jadi kinerja dapat diartikan sebagai suatu standar pekerjaan untuk membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal-hal tidak berwujud lainnya, yang pada akhirnya dapat disebut sebagai output atau hasil kerja seseorang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan tabel 4 didapatkan nilai Asymp Sig 0.783 > 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungan *Odd Ratio* didapatkan hasil 0,595 yang artinya responden yang memiliki motivasi baik berpengaruh 0,595 kali lebih besar di bandingkan dengan responden dengan motivasi kurang.

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 (Wardani, 2020b) 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 (Setiawan, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat 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

Berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai Asymp Sig 0.046 < 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungan *Odd Ratio* didapatkan hasil 5.781 yang artinya responden yang memiliki disiplin baik berpengaruh 5.781 kali lebih besar di bandingkan dengan responden dengan disiplin kurang.

Menurut pendapat 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. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas kader akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan kader dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar kader. Jika sebagian besar kader mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pada kader posyandu sudah dapat ditegakkan.

KESIMPULAN

Hasil Uji chi square di dapatkan nilai Asymp Sig 0.783 > 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungan Odd Ratio didapatkan hasil 0,595 yang artinya responden yang memiliki motivasi baik berpengaruh 0,595 kali lebih besar di bandingkan dengan responden dengan motivasi kurang. Sedangkan untuk disiplin kerja didapatkan nilai Asymp Sig (2-tailed) 0.046 < 0,05 yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja kader posyandu di Wilayah Desa Sukaharja Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang tahun 2024. Hasil perhitungan Odd Ratio didapatkan hasil 5.781 yang artinya responden yang memiliki disiplin baik berpengaruh 5.781 kali lebih besar

di bandingkan dengan responden dengan disiplin kurang.

SARAN

1. Bagi Dinas Kesehatan
Menjadi salah satu sumber informasi yang penting bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan Posyandu.
2. Bagi Institusi Pendidikan
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dan hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca yang ingin menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu kesehatan masyarakat.
3. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dalam mengaplikasikan teori kedalam suatu penelitian merupakan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Andriyani, T., & Noor, H. (2022a). 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/Sehatmas.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/Makro.2020.05.01.04>
- Depkes Ri. (2022). Program Kesehatan Ri. *Kesehatan*.
- Desiana, D., Apriza, A., & Erlinawati, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu Balita Di Desa Seremban Jaya Kecamatan Rimba Malintang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 1(1), 24-32.
- Desriyanthi, A. W. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Kampung Kb Kota Makassar Tahun 2020. *Skripsi*.
- Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2021). *Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020a). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2020). 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>
- K, N. N. D. (2022). *Peran Serta Fungs Kader Posyandu*. 14(2), 231-237.
- Kader, K., & Stimulasi, D. (2022). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Factors Related To Cadre Skills In Stimulation And*. 14(1), 86-96.
- Kemendes RI. (2020). Program Kesehatan Di Indonesia. *Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemendes Riau*.
- Kemendes RI. (2022). *Buku Kia*. Kementerian Kesehatan San Jica.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 8(1), 91-101.
- Notoatmodjo. (2021). *Metodologi Penelitian*. Kesmars: *Jurnal Kesehatan*.
- Oki Agustian. (2019a). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kantor Bps Kota Makasar. *Kesmars: Jurnal Kesehatan*.
- Podungge, Y. (2020). Asuhan Kebidanan Komprehensif. *Jambura Health And Sport Journal*, 2(2), 68-77.
<https://doi.org/10.37311/Jhsj.V2i2.7102>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020a). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.

- Setianingsih, T. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Ibu Menyusui Dalam Pemberian Susu Formula Pada Bayi Usia 0-6 Bulan Di Bpm Inna Nur Mulyani Tahun 2018*.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Ssgi. (2022). Peran Posyandu Dalam Menurunkan Angka Stunting. *Kesmars: Jurnal Kesehatan*.
- Sugiono. (2020). *Metodologi Penelitian. Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Riau*.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kombinasi*. Alfabetha.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021a). 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/w.e.20.1.2890.1-10>
- Wardani, P. (2020a). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (Asn)*. <http://eprints.umm.ac.id/43775/>
- Widianingsih, G., & Yuliwati, N. (2024). Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Desa Sumurkondang Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Malahayati Nursing Journal*, 6(4), 1484-1493.