



Analisis Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat Terhadap Pelayanan Kesehatan Penyakit Tidak Menular dan Penyakit Menular di UPT Puskesmas Kuala

Waginem^{1*}, Asriwati², Indah Anggraini³

¹ Mahasiswa S2 Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helevtia Medan, Indonesia

²⁻³ Dosen S2 Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helevtia Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nemwagi51@gmail.com

Abstract. *Health workers contribute up to 80% to the success of health development. For this reason, effective employee performance management is needed according to service performance for communicable and non-communicable diseases. The aim of this research is to analyze the factors that influence the performance of nurses in health services for non-communicable diseases and infectious diseases at the UPT Puskesmas Kuala, Kuala District, Langkat Regency. The research design used was an analytical survey with a cross sectional approach. The population of this study were all 31 nurses with a sample using a total sampling technique of 31 people. The data analysis used is the binary logistic regression test. The research results show that ability has a sig-p value of 0.025, attitude sig-p 0.014, learning sig-p 0.036, motivation sig-p 0.022, leadership sig-p 0.031 and work environment sig-p 0.048, which means it has an influence on nurse performance, while age sig-p 1.000 and perception sig-p 0.496 have no influence on nurse performance. Attitude is the dominant factor with an OR value of 28.446. In conclusion, ability, attitude, learning, motivation, leadership, and work environment influence nurse performance, while age and perception have no effect. Attitude is the most dominant factor influencing nurse performance.*

Keywords: *Infectious Diseases; Non-Communicable Diseases; Nursing; Performance; Services.*

Abstrak. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Untuk itu dibutuhkan manajemen kinerja pegawai yang efektif sesuai, kinerja pelayanan penyakit menular ataupun tidak menular. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja perawat terhadap pelayanan kesehatan penyakit tidak menular dan penyakit menular di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat. Desain penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini seluruh perawat sebanyak 31 orang dengan sampel menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 31 orang. Analisa data yang digunakan yaitu *uji regresi binary logistic*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki nilai *sig-p* 0,025, sikap *sig-p* 0,014, pembelajaran *sig-p* 0,036, motivasi *sig-p* 0,022, kepemimpinan *sig-p* 0,031 dan lingkungan kerja *sig-p* 0,048, yang artinya memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan umur *sig-p* 1,000 dan persepsi *sig-p* 0,496 tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Sikap merupakan faktor dominan dengan nilai OR 28.446. Kesimpulan ada pengaruh kemampuan, sikap, pembelajaran, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, sedangkan umur dan persepsi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Sikap merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci: Kinerja; Pelayanan; Penyakit Menular; Penyakit Tidak Menular; Perawat.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Dengan demikian suatu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia adalah persiapan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Salah satu kegiatan pengembangan sumber daya manusia adalah kinerja (Sadili S, 2021)

Tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. Dalam laporan *World Health Organization* tahun 2021, negara-negara di Eropa mendominasi dengan kinerja tenaga kesehatan yang sangat baik, sedangkan Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun kinerjanya. Untuk itu dibutuhkan manajemen kinerja pegawai yang efektif sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari tiap-tiap tenaga kesehatan yang tersedia (World Health Organization; 2021).

Menurut data laporan capaian kinerja tenaga kesehatan di Indonesia tahun 2021 masih belum tercapai dengan baik, dimana dari target capaian kinerja 100% sedangkan yang tercapai hanya sekitar 54% (3). Berdasarkan data dari hasil pengukuran capaian kinerja Provinsi Sumatera Utara tahun 2021 menunjukkan bahwa persentase rata-rata dari capaian kinerja tenaga kesehatan yaitu sebesar 79% dari yang ditargetkan sebanyak 90% (4). Kinerja yang tidak tercapai dengan target yang ditetapkan dikarenakan sebagian besar tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik dan berdampak pada hasil kinerja dari pelayanan kesehatan yang tidak memuaskan. Oleh karena itu kinerja para tenaga kesehatan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi (Kemenkes RI, 2021).

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu. Dalam pelaksanaan fungsional puskesmas dibutuhkan efektivitas kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk meningkatkan kesehatan. Untuk tercapainya tingkat kepuasan masyarakat dalam pelayanan kesehatan dipuskesmas maka, diperlukan keefektifan bagi seluruh pegawai puskesmas yang dipimpin oleh kepala puskesmas agar memperoleh kinerja pegawai sesuai target dan tujuan puskesmas. Serta dilakukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manajemen secara profesional, transparan dan amanah (Kemenkes RI, 2020).

UPT Puskesmas Kuala Kabupaten Langkat merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang penyelenggaraan pelayanan kesehatan milik pemerintah yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 70, Pekan Kuala, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat. Wilayah kerja UPT Puskesmas Kuala mencakup 2 Kelurahan dan 14 Desa dan memiliki 6 Puskesmas Pembantu

serta memiliki jarak tempuh Desa paling jauh yaitu $\pm$ 30 Km. Banyaknya pasien yang masuk mengharuskan Puskesmas Kuala untuk memaksimalkan kinerja pegawainya terutama perawat, mempertahankan perawat pada tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi, mempertahankan potensinya, serta harus meningkatkan dan memberikan kontribusi maksimal kepada puskesmas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UPT Puskesmas Kuala menunjukkan bahwa kinerja perawat terhadap pelayanan kesehatan Penyakit Tidak Menular (PTM) masih belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh Puskesmas yaitu 100% dengan jumlah pasien pelayanan penyakit tidak menular pada bulan Januari-Mei tahun 2023 sebesar 5.504 orang. Data kinerja dalam 5 tahun terakhir menunjukkan pada tahun 2018 persentase kinerja 31 orang perawat sebesar 81,4%, tahun 2019 sebesar 79,02%, tahun 2020 sebesar 82,9%, tahun 2021 sebesar 78,28% dan tahun 2022 sebesar 63,2%. Dari data ini dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir persentase kinerja perawat mengalami penurunan dan masih tidak sesuai dengan capaian kinerja yang ditargetkan.

Hasil wawancara singkat kepada 10 orang perawat menunjukkan bahwa 7 orang perawat mengungkapkan bahwa kinerja perawat terhadap pelayanan kesehatan penyakit tidak menular dan penyakit menular masih rendah dikarenakan masih ada perawat yang melakukan pekerjaan bukan dibidangnya atau bukan sesuai dengan kemampuannya, seperti perawat harus mampu memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang penyakit menular dan tidak menular, namun perawat tersebut tidak memiliki kemampuan untuk memberikan promosi kesehatan, sehingga kejadian ini membuat hasil kerja dari program yang dipegang tidak efektif dan menunjukkan kinerja yang kurang baik karena pekerjaan tersebut bukan pekerjaan yang dikuasainya. Selanjutnya ketidakcocokan antara sebagian dari perawat dengan pimpinan di lingkungan kerja sehingga mengakibatkan komunikasi yang kurang baik antara perawat dengan pimpinan. Perawat ada juga yang tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tidak peduli dengan prestasi kerja yang harus dicapainya.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya. Penyakit tidak menular merupakan penyakit yang tidak memiliki tanda klinis secara khusus sehingga menyebabkan seseorang tidak mengetahui dan menyadari kondisi tersebut sejak permulaan perjalanan penyakit (25). Kondisi tersebut

menyebabkan keterlambatan dalam penanganan dan menimbulkan komplikasi PTM bahkan berakibat kematian. Beberapa karakteristik PTM antara lain, ditemukan di negara industri maupun negara berkembang, tidak ada rantai penularan, dapat berlangsung kronis, etiologi atau penyebab tidak jelas, multikausal atau penyebabnya lebih dari satu, diagnosis penyakit sulit, biaya mahal dan tidak muncul dipermukaan seperti fenomena gunung es serta mortalitas dan morbiditasnya tinggi. PTM dapat dicegah melalui pengendalian faktor risikonya dengan upaya promotif dan preventif (Silaen NR, 2019).

Salah satu faktor risiko perilaku yang dapat diubah adalah pola konsumsi makanan. Konsep pengaturan pola dan jenis makanan dalam Islam mengharuskan memilih bahan makanan yang baik-baik. Penilaian yang baik-baik harus dipertimbangkan oleh akal dan ilmu pengetahuan yang berkembang pada zamannya. Pada saat ini, ilmu kedokteran dan gizi telah membuktikan kelebihan dan tidak seimbangny konsumsi makanan atau zat gizi tertentu dapat menimbulkan berbagai penyakit degeneratif, seperti penyakit-penyakit kardiovaskuler, obesitas dan diabetes melitus (Potter PA, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Salah satu faktor risiko perilaku yang dapat diubah adalah pola konsumsi makanan. Konsep pengaturan pola dan jenis makanan dalam Islam mengharuskan memilih bahan makanan yang baik-baik. Penilaian yang baik-baik harus dipertimbangkan oleh akal dan ilmu pengetahuan yang berkembang pada zamannya. Pada saat ini, ilmu kedokteran dan gizi telah membuktikan kelebihan dan tidak seimbangny konsumsi makanan atau zat gizi tertentu dapat menimbulkan berbagai penyakit degeneratif, seperti penyakit-penyakit kardiovaskuler, obesitas dan diabetes melitus (Notoatmojo, 2020).

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti atau keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmojo, 2020).. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang memberikan pelayanan kesehatan penyakit tidak menular dan penyakit menular yaitu sebanyak 31 orang. Sampel penelitian ini adalah bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian (Notoatmojo, 2020).. Sesuai dengan tujuan penelitian maka teknik sampel yang digunakan adalah total sampling dimana seluruh total populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Umur terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang ada di UPT Puskesmas Kuala memiliki umur dewasa akhir sebesar (77,4%) sedangkan perawat dengan umur dewasa awal sebesar (22,6%), dimana pengetahuan memiliki nilai $\text{sig-}p$ $1,000 > 0,05$, artinya umur tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023.

Menurut Gibson dalam buku Silaen, dkk, menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi. Variabel individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan (fisik dan mental), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografis (umur, asal-usul dan jenis kelamin). Variabel organisasi yaitu meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan disain pekerjaan. Variabel psikologi yaitu meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi (Silaen NR 2020).

Menurut asumsi peneliti tidak adanya pengaruh umur terhadap kinerja perawat dikarenakan umur bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, persepsi, sikap, motivasi, kepemimpinan atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini kinerja perawat dengan umur dewasa awal tidak menghasilkan perbedaan kinerja pada perawat dengan umur dewasa akhir. Kinerja yang dihasilkan perawat di Puskesmas Kuala tidak tergantung dengan umur mereka sehingga dalam penelitian ini umur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Sebenarnya umur merupakan salah satu faktor yang berperan terhadap kinerja, namun dalam penelitian ini seorang perawat akan dapat meningkatkan kinerjanya. Walaupun perawat memiliki umur yang berbeda tetapi kinerja yang tinggi sangat ditentukan dari kemampuan, pengalaman, sikap dan wawasan dari perawat sehingga perawat dapat lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kemampuan dalam memberikan pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular yang tidak baik sebesar (51,6%) sedangkan perawat yang memiliki kemampuan tidak baik sebesar (48,4%), dimana kemampuan memiliki nilai $\text{sig-}p$ $= 0,025 > 0,05$ yang artinya kemampuan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan

Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023. Hasil OR pada variabel kemampuan menunjukkan nilai OR 14,139. Artinya kemampuan yang tidak baik cenderung 14 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat yang rendah. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 14,139 = 2,649$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka kehandalan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis tahun 2022 tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Kecamatan Ciputat dan Ciputat Timur, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kemampuan dengan motivasi kerja perawat (18). Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Supriadi tahun 2017 tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta, menunjukkan bahwa kemampuan dan etos kerja mempengaruhi kinerja perawat dengan nilai $p < 0,000$ ($p < 0,05$) (Lubis, 2020).

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh kemampuan dan keterampilan terhadap kinerja perawat dikarenakan kemampuan dan keterampilan perawat yang baik mempengaruhi karakteristik pekerjaan, perilaku, tanggung jawab, pendidikan dan memiliki pengaruh secara nyata terhadap kinerja perawat. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada kemampuan perawat yang tidak baik dalam melakukan pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular seperti masih ada perawat yang kurang terampil dalam memberikan sosialisasi terkait penyakit tidak menular dan penyakit menular, masih ada perawat yang kurang mampu melakukan pelaporan terkait terjadinya penyakit tidak menular dan penyakit menular, masih ada perawat yang kurang mampu melakukan evaluasi dan menindaklanjuti hasil pendataan secara berkala dan masih ada perawat yang kurang mampu memahami pentingnya sosialisasi pencegahan serta pengendalian faktor risiko penyakit tidak menular dan penyakit menular. Kemampuan dan keterampilan yang tidak baik dari perawat dikarenakan kurangnya pengalaman perawat dalam memberikan pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja perawat yang dihasilkan.

Pengaruh Persepsi terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi pelayanan kesehatan penyakit tidak menular dan penyakit menular yang baik sebesar (61,3%) sedangkan yang tidak baik (38,7%), dimana persepsi memiliki nilai $\text{sig-}p \ 0,496 > 0,05$ artinya persepsi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanaw tahun 2021 tentang Hubungan Persepsi Pasien Mengenai Kinerja Perawat dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara persepsi pasien mengenai kinerja Perawat dengan *p-value* sebesar 0,112 (Lumanaw, 2021). Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Wijayanti tahun 2023 tentang Hubungan Persepsi Perawat terhadap Kinerja Perawat dalam Penerapan Asuhan Keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat terhadap profesi industri dengan penerapan standar asuhan keperawatan di Rumah Sakit X ($p = 0,367$) (Wijayanti, 2023).

Persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Persepsi membantu individu untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Setiap individu memberikan makna tersendiri terhadap stimuli, orang yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seorang karyawan melihat situasi sering kali memiliki makna yang lebih baik untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri. Seorang individu yang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula (Silaen NR 2020).

Menurut asumsi peneliti tidak adanya pengaruh persepsi terhadap kinerja perawat dikarenakan persepsi dalam penelitian ini bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Persepsi yang dimiliki perawat tidak merubah atau berdampak pada kinerja perawat, melainkan dikarenakan faktor lain seperti kemampuan, motivasi, pembelajaran atau bahkan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tinggi rendahnya kinerja perawat di UPT Puskesmas Kuala tidak tergantung dengan persepsi dari perawat terhadap pekerjaannya, karena pada dasarnya seluruh perawat di UPT Puskesmas Kuala memiliki persepsi yang baik dalam menghadapi pekerjaannya agar dapat diselesaikan secara baik. Walaupun persepsi tidak memiliki pengaruh, namun faktor ini tetap perlu di tingkatkan, karena persepsi individu terhadap suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah elemen, beberapa di antaranya bersifat internal bagi individu tersebut dan meliputi proses belajar, motivasi, dan kepribadian.

Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki sikap dalam memberikan pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular yang tidak baik sebesar (58,1%) sedangkan sikap yang baik sebesar (41,9%), dimana sikap memiliki nilai *sig-p* 0,014 < 0,05 artinya sikap memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT

Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023. Hasil OR pada variabel sikap menunjukkan nilai OR 28,446. Artinya sikap yang tidak baik cenderung 28 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 28,446 = 3,841$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka sikap mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iqbal tahun 2020 tentang Hubungan antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien di RSUD Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan sikap dengan kinerja perawat dalam penerapan sistem keselamatan pasien ($p \text{ value} = 0,000$). Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Adelta tahun 2023 tentang Hubungan Sikap Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh sikap terhadap kinerja perawat dikarenakan sikap merupakan kesiapan perawat untuk setuju ataupun tidak setuju terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu untuk membentuk sikap yang positif dibutuhkan pengetahuan yang baik sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja yang dihasilkan perawat. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada perawat yang memiliki sikap tidak baik seperti masih ada perawat yang merasa tidak bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular, masih ada perawat yang merasa pelayanan kesehatan penyakit tidak menular dan penyakit menular menambah beban kerja perawat, masih ada perawat yang merasa bahwa seluruh pekerjaannya dapat dilakukan sendiri dan masih ada perawat yang kurang merespon dengan cepat setiap pekerjaan yang diberikan. Sikap yang tidak baik pada perawat terjadi karena akibat dari tidak adanya pengawasan atau tindakan tegas yang diberikan kepada perawat apabila kinerja yang didapatkan tidak sesuai dengan target yang diinginkan, sehingga berdampak pada capaian kinerja dari perawat yang rendah dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Pembelajaran terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki pembelajaran dalam memberikan pelayanan tidak menular dan penyakit menular yang tidak baik sebesar (54,8%), sedangkan yang tidak baik sebesar (45,2%), dimana pembelajaran memiliki nilai $\text{sig-}p \ 0,026 < 0,05$ artinya pembelajaran memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja

perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023. Hasil OR pada variabel pembelajaran menunjukkan nilai OR 15,636. Artinya pembelajaran yang tidak baik cenderung 16 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 15,636 = 2,750$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka pembelajaran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmalena tahun 2021 tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru dengan nilai $p = 0,000$. Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Chamariyah tahun 2023 tentang Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening, menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang dibuktikan dengan nilai p sebesar 0,028.

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh pembelajaran terhadap kinerja perawat dikarenakan pembelajaran salah satu upaya yang harus selalu dilakukan perawat untuk meningkatkan wawasan serta kemampuannya dalam memberikan pelayanan kesehatan penyakit tidak menular dan penyakit menular, sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik dan berdampak pada pencapaian kinerja yang tinggi. Seorang perawat yang memiliki pembelajaran yang baik akan dapat selalu meningkatkan wawasan, informasi, keterampilan, dan juga hasil kerja yang memuaskan. Perawat yang selalu ingin belajar akan dengan mudah mendapatkan dan menguasai inovasi-inovasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Namun pada penelitian ini masih ada perawat yang memiliki pembelajaran tidak baik seperti perawat tidak selalu mencari informasi dalam meningkatkan pemberian pelayanan penyakit tidak menular dan menular, masih ada perawat yang malas untuk selalu belajar untuk meningkatkan kinerja dalam pemberian pelayanan penyakit tidak menular dan menular, masih ada perawat yang tidak berusaha memperbaiki kesalahan yang dibuat serta masih ada perawat yang kurang bersemangat mengikuti pelatihan yang diadakan di puskesmas. Beberapa kejadian ini yang membuat kinerja dari perawat masih rendah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi dalam memberikan pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular yang rendah sebesar (61,3%) sedangkan yang tinggi sebesar (38,7%), dimana motivasi memiliki nilai $\text{sig-}p \ 0,022 < 0,05$ artinya motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT

Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023. Hasil OR pada variabel motivasi menunjukkan nilai OR 20,567. Artinya motivasi yang rendah cenderung 21 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 20,567 = 3,024$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karmadi tahun 2019 tentang Pengaruh Motivasi Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta dengan nilai $p = 0,000$.

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan kinerjanya dalam organisasi. Gibson dalam buku Silaen, menyatakan bahwa: “*motivation and ability to work interact to determine performance*”, yang artinya motivasi dan kemampuan untuk bekerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja. Teori motivasi mencoba untuk menjelaskan dan memprediksi bagaimana perilaku individu dibangun (*aroused*), bertahan (*sustained*) dan berhenti (*stopped*). Para manajer harus berusaha untuk memahami motivasi dan harus concern dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja individu. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi, dorongan atau gairah untuk menyelesaikan pekerjaannya, akan menghasilkan kinerja yang juga akan semakin optimal sesuai dengan output yang dikehendaki oleh organisasi (Silaen NR, 2021).

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dikarenakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja, agar perawat mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan kinerja tinggi. Perawat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada perawat yang memiliki motivasi rendah seperti perawat merasa tidak puas terhadap hasil kerjanya, tidak mampu menggunakan potensi diri ketika bekerja secara mandiri, dan kurang mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu perawat juga menyatakan bahwa motivasi yang rendah terjadi karena kurang puas terhadap bonus yang diterima, padahal hasil kerja yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya motivasi perawat dikarenakan kurangnya dukungan dari pimpinan dan pihak puskesmas dalam memberikan

bimbingan serta perhatian kepada perawat yang memiliki hasil kerja yang baik, sehingga berdampak pada penurunan kinerja pada perawat terhadap pemberian pelayanan penyakit tidak menular dan penyakit menular.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan kepemimpinan tidak baik sebesar (58,1%) sedangkan yang menyatakan baik sebesar (41,9%), dimana kepemimpinan memiliki nilai $sig-p$ $0,031 < 0,05$ artinya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023. Hasil OR pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai OR 19,567. Artinya kepemimpinan yang tidak baik cenderung 20 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 19,567 = 2,974$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendrofa tahun 2022 tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS TK II Putri Hijau dengan Sikap Kerja sebagai Variabel Moderating, menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value}$ 0,002 yang artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Efkelin tahun 2023 tentang Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja kerja perawat ($p\text{ value } 0,001 < \alpha 0,05$) dengan kepemimpinan baik akan mempengaruhi kinerja kerja perawat.

Pengaruh *leadership* terhadap kinerja individu (*individual performance*), kinerja kelompok (*group performance*) dan kinerja organisasi (*organizational performance*) sangatlah penting. Sebagian orang percaya bahwa *effective leadership* bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu *leadership style* cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan *leadership style* yang berbeda. Apapun jenis *leadership style* yang dimiliki, seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap individu sehingga dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal (Silaen NR,2020).

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dikarenakan seorang pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan setiap perkataan, tindakan, dan perilakunya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari para perawat. Pimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peran yang penting untuk

mempengaruhi anggotanya, jika pimpinan mematuhi suatu aturan maka akan diikuti oleh anggotanya dan sebaliknya jika pimpinan tidak mematuhi suatu aturan maka akan diikuti juga oleh anggotanya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada perawat yang menyatakan kepemimpinan masih tidak baik seperti pemimpin kurang bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi, pemimpin kurang memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya, pimpinan kurang memberikan perhatian dan motivasi kepada pegawainya dan tidak ada pemimpin yang mendampingi perawat ketika memberikan pelayanan penyakit menular dan penyakit tidak menular di masyarakat. Padahal pemimpin merupakan seseorang yang mampu untuk mempengaruhi perawat seperti pemberian dukungan, motivasi, pengawasan dan sebagai pemberi informasi agar memudahkan perawat untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat Tahun 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan lingkungan kerja tidak baik sebesar (51,6%) sedangkan yang menyatakan baik sebesar (48,4%), dimana lingkungan kerja memiliki nilai $\text{sig-}p$ $0,048 < 0,05$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di UPT Puskesmas Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat tahun 2023. Hasil OR pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai OR 18,927. Artinya lingkungan kerja yang tidak baik cenderung 19 kali lipat memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 18,927 = 2,941$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti dan Mayasari tahun 2021 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSU Kertha Usada di Tengah Pandemi Covid-19, menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Kertha Usada dengan nilai $p = 0,000$ (74). Penelitian lain yang juga sejalan dilakukan oleh Atmalia tahun 2023 tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta, menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 sehingga nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan secara individual antara Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Menurut asumsi peneliti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dikarenakan lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja perawat. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi perawat dalam melakukan tugasnya. Perawat yang merasa nyaman dan

aman dengan lingkungan kerjanya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila perawat mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada perawat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik seperti penerangan dalam ruang kerja masih kurang terang, lingkungan kerja belum mampu membuat perawat aman bekerja dan tidak adanya pengawasan yang diberikan ketika perawat melakukan pekerjaan. Beberapa kejadian ini yang membuat ketidaknyaman perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja yang rendah dari perawat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, tanpa mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Teima kasih kepada menyampaikan pernyataan atau penjelasan yang bersifat akademik. Pernyataan tersebut terutama berkaitan dengan status artikel sebagai bagian dari skripsi, tesis, disertasi, makalah konferensi, atau hasil penelitian yang telah atau sedang dilakukan. Informasi yang disampaikan bertujuan untuk memberikan kejelasan konteks akademik serta memastikan transparansi dalam proses publikasi.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 12(2), 93–105. <https://doi.org/10.12345/jik.v12i2.6789>
- Dinkes Sumut. (2021). *Laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*. Sumatera Utara: Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82.

- Kemenkes RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kemenkes RI. (2020). *Rencana aksi program pencegahan dan pengendalian penyakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan.
- Kemenkes RI. (2021). *Laporan kinerja*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kemenkes RI. (2022). *Penyakit tidak menular (PTM)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan.
- Notoatmojo, S. (2020). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Nireka Cipta.
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2020). *Buku ajar fundamental keperawatan: Konsep, proses dan praktik*. Jakarta: EGC.
- Pujiani, K. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian pendidikan kesehatan di Puskesmas Rembang Kabupaten Purbalingga. *Skripsi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Sadili, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sianturi, R. S. (2019). Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah. *Jurnal Kesehatan*, 2(3), 150–157.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., et al. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan*. Jakarta: Salemba Empat.
- WHO. (2021). *The World Health Report 2019, working together for health*. Geneva: World Health Organization.