



Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Factors Associated With Nurses' Performance At The Betungan Care Health Centre In Bengkulu City

Nanda Maharani ¹⁾, Fikitri Marva Sari ²⁾, Darnawansyah ³⁾

¹⁾ Fakultas Ilmu Kesehatan, Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Dehasen Bengkulu

Corresponding Author:

Nandamaharani31@gmail.com ¹⁾

fikitrimaryasari@gmail.com ²⁾

darnawansyah@unived.ac.id ³⁾

ARTICLE HISTORY

Received [24 Juni 2024]

Revised [27 Juli 2024]

Accepted [29 Juli 2024]

Kata Kunci :

Kinerja Perawat, Pendidikan, Disiplin Kerja, Masa Kerja

Keywords :

Nurse Performance, Education, Work Discipline, Tenure

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan baik atau kurang baik terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Jadi kinerja perawat merupakan hasil kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar. Tujuan penelitian ini diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Metode yang digunakan dengan desain *cross sectional*, data dikumpulkan berupa data primer dengan menyebarkan kuesioner pada 31 orang perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil analisis univariat menunjukkan hampir sebagian perawat (45,2%) dengan pendidikan vokasional, lebih dari sebagian perawat (58,1%) dengan disiplin kerja baik, hampir sebagian perawat (38,7%) dengan masa kerja lama dan lebih dari sebagian perawat (61,3%) dengan kinerja baik. Hasil analisis bivariat diketahui ada hubungan pendidikan dengan kinerja perawat ($p=0,029$), ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat ($p=0,001$) dan ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat ($p=0,014$). Peneliti menyarankan kepada pihak Puskesmas agar bisa memotivasi para karyawannya dalam bekerja sehingga kinerja perawat menjadi baik dan bagi Dinas Kesehatan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan atau program dalam meningkatkan kinerja para perawat.

ABSTRACT

Nurse performance is measured by the services provided to patients so that patients feel good or bad about the health services provided by nurses. So nurse performance is the work of nurses in providing nursing care according to their authority and responsibility which can be measured in quality and quantity. Performance can be interpreted through the compliance of professional nurses in carrying out nursing care in accordance with standards. The purpose of this study was to determine the factors associated with the performance of nurses at the Betungan Care Health Centre, Bengkulu City. The method used was a cross sectional design, the data were collected in the form of primary data by distributing questionnaires to 31 nurses at the Betungan Care Health Centre, Bengkulu City using the Total Sampling technique. The results of univariate analysis showed that almost some nurses (45.2%) with vocational education, more than some nurses (58.1%) with good work discipline, almost some nurses (38.7%) with long service period and more than some nurses (61.3%) with good performance. The results of bivariate analysis showed that there was a relationship between education and nurse performance ($p=0.029$), there was a relationship between work discipline and nurse performance ($p=0.001$) and there was a relationship between tenure and nurse performance ($p=0.014$). The researcher suggested that the Puskesmas should be able to motivate its employees at work so that nurse performance becomes good and for the Health Office the results of this study are expected to be used as one of the considerations for making policies or programs in improving the performance of nurses.

PENDAHULUAN

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dalam pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Suhermerhorn dkk dalam Rivai, 2017). Kinerja menunjuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Nitisemito, 2018). Secara garis besar ada tiga faktor yang berhubungan atau mempengaruhi kinerja personil atau karyawan yaitu faktor individual, faktor organisasi serta faktor psikologis (Gibson dalam Ilyas, 2018). Dari faktor individu, variabel yang mempengaruhi, variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu usia, pendidikan, sikap, motivasi, masa kerja, disiplin kerja dan persepsi (Ilyas, 2018) Kinerja setiap personil sangat dipengaruhi oleh kelompok kerja, demikian juga sebaliknya kinerja kelompok ditentukan oleh anggota kelompoknya. Adanya saling ketergantungan, saling membutuhkan dan saling mempengaruhi antara individu dan kelompok berefek terhadap kinerja individu atau kelompok. Hubungan dinamik diantara keduanya dibutuhkan untuk memaksimalkan peluang untuk menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi. Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka (Rivai, 2017).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas Perawatan atau Puskesmas Rawat Inap merupakan Puskesmas yang diberi tambahan ruangan dan fasilitas untuk menolong penderita gawat darurat, baik berupa tindakan operatif terbatas maupun rawat inap sementara (Permenkes No. 74 Tahun 2014 dalam Triwibowo, 2019). Terlepas dari statusnya sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama, Puskesmas memiliki fasilitas yang bisa diandalkan untuk melayani pasien.

Puskesmas juga bisa memberikan perawatan penyakit yang memadai, meski memang tidak selengkap di rumah sakit besar dan tentunya peran tenaga medis dan kesehatan yang handal sangat diperlukan dalam pelayanan kesehatan (Suwanto, 2018). Dalam system pelayanan kesehatan, perawat memiliki peranan penting dalam penanganan pasien. Perawat harus menjaga, mengawasi serta memantau kesehatan pasien selama 24 jam penuh. Itu sebabnya kebutuhan tenaga keperawatan jauh lebih besar ketimbang tenaga dokter (Lestari, 2017). Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan baik atau kurang baik terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat (Kurniadih, 2018). Jadi kinerja perawat merupakan hasil kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar (Triwibowo, 2019). Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan (Simamora, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadinata dkk (2019), berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi square* didapatkan p value = 0.004 (p value < α = 0.05), yang berarti ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di Ruang rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengka Tahun 2018.

Disiplin karyawan atau pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mailintina. Y, Harahap. S, Efkelin dan Ellynia (2024), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan dengan kinerja perawat pada pengelolaan bangsal rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar. Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan karena semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat (Sudarmanto, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Majannang.E. Kadir.A, Hamsinah (2021), Berdasarkan hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai $p=0,010$ dengan tingkat kemaknaan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan $p < \alpha$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan interpretasi ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar. Berdasarkan data dari ketenagaan di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu, diperoleh tenaga perawat yang siap melayani pasien di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu berjumlah 31 orang, yang terdiri dari perawat 12 orang perawat Ners dan 19 perawat Non Ners (Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu, 2023). Berdasarkan survei awal di Ruang Rawat Inap Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu, dari 10 orang perawat terdapat ternyata ada 4



orang perawat dengan latar belakang pendidikan masih D3 Keperawatan, 3 orang perawat dengan latar belakang pendidikan SI (S.Kep) dan 3 orang dengan latar belakang pendidikan Ners. Selanjutnya ada juga perawat yang sering meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja dan sering meminta digantikan oleh temannya, dan di lihat dari absensi masih banyak yang pada saat pergantian shift datang terlambat sehingga terpaksa temannya menunggu dan mengeluhkan hal tersebut, masih ada perawat yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tidak mengecek kembali tugas sebelum diberikan pada pimpinan ataupun perawat jaga antar shift dan terdapat 6 orang perawat yang masa kerjanya kurang dari 8 tahun.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Pada suatu organisasi memerlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan akhir dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja (Gibson, 2018) Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2018) mengistilahkan kinerja (performance) yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Lestari, 2017). Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Merawat bagi orang sakit sudah ada sejak zaman purba yang didasari oleh insting dan pengalaman. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Triwibowo, 2019). Menurut Nursalam (2017), kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam 10 rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi.

Standar Kinerja

Standar kinerja adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja, yang dipergunakan sebagai pembandingan cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan. Standar kinerja dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan. Proses penulisan standar dimulai ketika pengawas dan mengawasi mendiskusikan pekerjaan. Langkah pertama meliputi penulisan semua tugas dan tanggung jawab karyawan. Pegawai juga mempertimbangkan pemahamannya tentang harapan-harapan utama yang mungkin dimiliki pengawas. Setelah menyelesaikan proses penulisan, penyuntingan dan integrasi, standar kinerja yang disepakati untuk dituliskan dan dapat dikuantifikasikan atau diukur dan dicapai (Lestari, 2017).

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja

Menurut Lestari (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, masa kerja, insentif, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan dan lingkungan sosial.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018), faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, masa kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri dan kepribadian, kecerdasan akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran atau cara yang dikenal dan diakui oleh masyarakat (Azwar, 2017). Latar belakang pendidikan masyarakat merupakan masalah mendasar yang dapat menentukan keberhasilan suatu program. Masalah rendahnya pendidikan Ibu masih merupakan kendala yang melatar belakangi banyaknya jumlah anak, kematian Ibu dan kematian bayi, maka makin tinggi pendidikan seseorang diasumsikan makin mudah memberikan penjelasan atau makin mudah menerima perubahan atau pengetahuan yang diterimanya (Notoatmodjo, 2017).

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mondy (2018) disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan atau pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2018) mengartikan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan juga mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Ilyas (2015) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan atau pegawai dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan dengan peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan atau pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Mangkunegara, 2017)

Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Hasibuan, 2018).

Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko dalam Pabundu 2017). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah ukuran lama waktu seseorang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin berpengalaman dan pengalaman ini akan digunakan sebagai modal dasar untuk mengasah keterampilan, sehingga kecakapan kerja semakin baik, sehingga semakin lama seseorang



bekerja atau semakin lama masa kerjanya pada tempat tugasnya maka akan semakin baik kinerjanya (Hedjrachman dalam Pabundu, 2017). Hal yang dapat menentukan seberapa pengalamannya seorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu Masa Kerja, dengan kata lain Ukuran tentang lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (Foster dalam Simanjuntak, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei analitik, yaitu penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi, dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*, yaitu suatu penelitian yang mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor risiko dan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada saat (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2017). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Untuk memudahkan analisis data dilakukanlah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan komputer.

Analisis Univariat

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel bebas yaitu variabel bebas yaitu motivasi, disiplin, masa kerja dan variabel terikat yaitu kinerja perawat, dianalisa menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{f}{n} \times K$$

Keterangan:

X = Presentase variable yang diteliti

f = Frekuensi kategori variable yang diamati

n = Jumlah sampel penelitian

K = Konstanta (100%)

Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah teknik analisa yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2017). Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan independen secara bersamaan. Dilakukan dengan uji statistik *Chi square* (χ^2), dengan derajat kepercayaan 95% dan nilai signifikan (p) 0,05. Data dianalisa menggunakan komputer dengan program SPSS. Dasar pengambilan hipotesis penelitian berdasarkan pada tingkat signifikan (p), yaitu :

- Jika nilai $p > 0,05$ berarti H_0 diterima. Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan dependen.
- Jika nilai $p < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_a diterima. Menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel independen dengan dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi pendidikan, disiplin kerja, masa kerja dan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Analisis univariat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu
Tabel 1 Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Vokasi	14	45,2
2	Akademik	12	38,7
3	Profesi	5	16,1
	Total	31	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hampir sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan pendidikan vokasional yaitu sebesar 14 (45,2%).

Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu
Tabel.2. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

No	Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	13	41,9
2	Baik	18	58,1
Total		31	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa lebih dari sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan disiplin kerja baik yaitu sebesar 18 (58,1%).

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu
Tabel 3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baru	9	29,0
2	Sedang	10	32,3
3	Lama	12	38,7
Total		31	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa hampir sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan masa kerja lama yaitu sebesar 12 (38,7%).

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

No	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang Baik	12	38,7
2	Baik	19	61,3
Total		31	100

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa lebih dari sebagian besar perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan kinerja baik yaitu sebesar 19 (61,3%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pendidikan, masa kerja dan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Analisis bivariat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Pendidikan	Kinerja Perawat						χ^2	P
	Kurang Baik		Baik		Total			
	f	%	f	%				
Vokasional	9	64,3	8	35,7	14	100	7,055	0,029
Akademik	2	16,7	10	83,3	12	100		
Profesi	1	20,0	4	80,0	5	100		
Total	12	38,7	19	61,3	31	100		

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa dari 14 perawat dengan pendidikan vokasional terdapat 9 orang dengan kinerja kurang baik dan 8 orang dengan kinerja baik, dari 12 perawat dengan

pendidikan akademik terdapat 2 orang dengan kinerja kurang baik dan 10 orang dengan kinerja baik, sedangkan dari 5 perawat dengan pendidikan profesi terdapat 1 orang dengan kinerja kurang baik dan 4 orang dengan kinerja baik di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai sebesar 7,055 dengan nilai $p=0,029$. Nilai $p<0,05$ menunjukkan ada hubungan pendidikan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.

Tabel 6. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Disiplin Kerja	Kinerja Perawat						χ^2	P
	Kurang Baik		Baik		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Kurang Baik	10	76,9	3	23,1	13	100	11,146	0,001
Baik	2	11,1	16	88,9	18	100		
Total	12	38,7	19	61,3	31	100		

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui bahwa dari 13 perawat dengan disiplin kerja kurang baik terdapat 10 orang dengan kinerja kurang baik dan 3 orang dengan kinerja baik, sedangkan dari 18 perawat dengan disiplin kerja baik terdapat 2 orang dengan kinerja kurang baik dan 16 orang dengan kinerja baik di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai sebesar 11,146 dengan nilai $p=0,001$. Nilai $p<0,05$ menunjukkan ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.

Tabel 7. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Masa Kerja	Kinerja Perawat						χ^2	P
	Kurang Baik		Baik		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Baru	7	77,8	2	22,2	9	100	8,567	0,014
Sedang	3	30,0	7	70,0	10	100		
Lama	2	16,7	10	83,3	12	100		
Total	12	38,7	19	61,3	31	100		

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa dari 9 perawat dengan masa kerja baru terdapat 7 orang dengan kinerja kurang baik dan 2 orang dengan kinerja baik, dari 10 perawat dengan masa kerja sedang terdapat 3 orang dengan kinerja kurang baik dan 7 orang dengan kinerja baik, sedangkan dari 12 perawat dengan masa kerja lama terdapat 2 orang dengan kinerja kurang baik dan 10 orang dengan kinerja baik di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai sebesar 8,567 dengan nilai $p=0,014$. Nilai $p<0,05$ menunjukkan ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.

Distribusi Frekuensi Pendidikan Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis univariat variabel pendidikan menunjukkan bahwa hampir sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan pendidikan vokasional yaitu sebesar 14 (45,2%). Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan kalau mereka adalah perawat dari lulusan Diploma (D3) Keperawatan. Pendidikan keperawatan di Indonesia mengacu kepada UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jenis pendidikan keperawatan di Indonesia mencakup: (1) Pendidikan Vokasional, yaitu jenis pendidikan diploma sesuai dengan jenjangnya untuk memiliki keahlian ilmu terapan keperawatan yang diakui oleh pemerintah Republik Indonesia. (2) Pendidikan Akademik, yaitu pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu, (3) Pendidikan Profesi, yaitu

pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus

Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis univariat variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa lebih dari sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan disiplin kerja baik yaitu sebesar 18 (58,1%). Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan jika mereka selalu datang tepat waktu, selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan bekerja sesuai dengan SOP dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja seringkali dikaitkan dengan hal negatif seperti misalnya sanksi atau hukuman. Kedisiplinan perawat sangat diperlukan agar para perawat selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat mencerminkan kualitas dari kinerja perawat itu sendiri.

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis univariat variabel masa kerja menunjukkan bahwa lebih hampir sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan masa kerja lama yaitu sebesar 12 (38,7%). Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden sudah lebih dari 10 tahun bekerja di UPTD Puskesmas Rawat Inap Bandar Kota Pagar Alam. Masa kerja merupakan lama kerja seorang karyawan dari mulai awal bekerja sampai dengan karyawan berhenti bekerja. Dengan lamanya bekerja menjadikan perawat memiliki pengalaman kerja yang banyak dan mampu meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut. Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu : (1) Masa kerja baru adalah < 6 tahun, (2) Masa kerja sedang adalah 6 -10 tahun dan (3) Masa kerja lama adalah > 10 tahun (Tulus, 2017).

Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis univariat variabel kinerja perawat menunjukkan bahwa lebih dari sebagian perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dengan kinerja baik yaitu sebesar 19 (61,3%). Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang selalu melakukan asuhan keperawatan dengan baik dan tepat pada saat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien yang datang. Responden berkerja sesuai dengan SOP dan aturan yang berlaku. Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Merawat bagi orang sakit sudah ada sejak zaman purba yang didasari oleh insting dan pengalaman. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Triwibowo, 2016).

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 14 perawat dengan pendidikan vokasional terdapat 5 orang dengan kinerja baik karena perawat tersebut sudah lama bekerja dan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga pengetahuan dan keterampilan perawat tersebut dalam melayani pasien sangat baik. Selain itu dari jawaban responden menyatakan bahwa dalam memberikan pelayanan kepada pasien, mereka lakukan sesuai dengan SOP dan aturan yang berlaku. Sedangkan dari 5 perawat dengan pendidikan profesi terdapat 1 orang dengan kinerja kurang baik karena mereka menganggap sudah lebih tinggi jenjang pendidikannya sehingga dalam melayani pasien sering menyepelkannya dan meminta perawat pelaksana (Tamatan D3) yang melakukannya karena dengan asumsi mereka tidak perlu lagi langsung melayani pasien dan jika tidak mampu lagi dikerjakan oleh perawat pelaksana (D3), baru mereka yang akan mengerjakannya. Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai sebesar 7,055 dengan nilai $p=0,029$. Nilai $p<0,05$ menunjukkan ada hubungan pendidikan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Artinya responden dengan pendidikan vokasi akan semakin besar kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik dan sebaliknya responden dengan pendidikan profesi akan semakin kecil kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2016), berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Agar kinerja baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan (Simamora, 2016)



Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 13 perawat dengan disiplin kerja kurang baik terdapat 3 orang dengan kinerja baik, hal ini karena kerjasama tim diantara sesama perawat yang terjalin cukup baik. Ketika ada perawat yang tidak bisa datang tepat waktu atau bahkan izin tidak masuk, mereka bersedia tukar jam kerja dengan temansejawatnya tersebut. Punhalnya ketika dalam menyelesaikan tugasnya mereka saling membantu apabila temannya tidak bisa menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan dari 18 perawat dengan disiplin kerja baik terdapat 2 orang dengan kinerja kurang baik karena mereka sudah lama bekerja, mulai timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan dan merasa bosan karena yang mereka lakukan setiap harinya adalah kegiatan yang sama dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai sebesar 11,146 dengan nilai $p=0,001$. Nilai $p<0,05$ menunjukkan ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Artinya responden dengan disiplin kerja kurang baik akan semakin besar kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik dan sebaliknya responden dengan disiplin kerja baik akan semakin kecil kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandasari (2017) dari hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,208 dengan nilai signifikansi sebesar $0,037<0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja seringkali dikaitkan dengan hal negatif seperti misalnya sanksi atau hukuman. Kedisiplinan di dalam suatu organisasi itu sangat diperlukan agar para perawat selalu hadir tepat waktu, selalu mentaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat mencerminkan kualitas dari kinerja perawat itu sendiri. Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat (Triwibowo, 2016).

Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa dari 9 perawat dengan masa kerja baru terdapat 2 orang dengan kinerja baik karena perawat yang baru ini masih semangat dalam bekerja untuk menambah pengalaman kerjanya agar pengetahuan dan keterampilannya dalam melayani pasien menjadi lebih baik. Sedangkan dari 10 perawat dengan masa kerja lama terdapat 2 orang dengan kinerja kurang baik karena dengan lamanya masa kerja menimbulkan perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan dalam melayani pasien. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu digunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai sebesar 8,567 dengan nilai $p=0,014$. Nilai $p<0,05$ menunjukkan ada hubungan masa kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu. Artinya responden dengan masa kerja baru akan semakin besar kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik dan sebaliknya responden dengan masa kerja lama akan semakin kecil kemungkinan menunjukkan kinerja kurang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryam (2014), berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa konstanta = 75.399 dengan nilai $p=0,000$, maka dapat dikatakan bahwa konstanta tersebut signifikan. Koefisien regresi masa kerja perawat = 0,161 dengan nilai $p=0,000$ maka dapat dikatakan bahwa variabel masa kerja perawat berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja perawat. Masa kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja seorang tenaga kerja. Semakin lama seseorang bekerja lebih terampil dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja yang baru beberapa tahun (Prabu, 2017).

Masa kerja merupakan lama kerja seorang perawat dari mulai awal bekerja sampai dengan perawat berhenti bekerja. Dengan lamanya bekerja, perawat akan dapat menambah pengalaman kerja yang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu dapat disimpulkan bahwa :

1. Diketahui hampir sebagian responden yaitu sebesar 14 (45,2%) dengan pendidikan vokasional di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.
2. Diketahui lebih dari sebagian responden yaitu sebesar 18 (58,1%) dengan disiplin kerja baik di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.
3. Diketahui hampir sebagian responden yaitu sebesar 12 (38,7%) dengan masa kerja lama di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.
4. Diketahui lebih dari sebagian responden yaitu sebesar 19 (61,3%) dengan kinerja baik di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.
5. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.
6. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.
7. Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu.

Saran

1. Bagi Akademik, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kinerja perawat.
2. Bagi Puskesmas, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan di Puskesmas Perawatan Betungan Kota Bengkulu agar bisa memotivasi para karyawannya dalam bekerja sehingga kinerja perawat menjadi baik
3. Bagi Dinas Kesehatan, Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan atau program dalam meningkatkan kinerja para perawat.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi dan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel penelitian yang berbeda atau menggunakan metode penelitian yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. (2017). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta:
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donelly. 2018. *Organisasi dan Manajemen. Edisi Terjemahan..* Jakarta: Erlangga.
- Hadinata. N. Wahyuni.S. Putri.D.I. (2019). Hubungan Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cederes Kabupaten Majalengka. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Medisina AKPER YPIB Majalengka*. Volume 5 Nomor 10 Tahun 2019. Hal 1 – 12.
- Handoko, H.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, UGM
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. (2018). *Kinerja*. Depok: Penerbit Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Lestari, T. (2017). *Kumpulan Teori untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Mailintina.Y. Harahap. S. Efkelin. Martini. Ellynia, L. (2024). Hubungan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja perawat rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawah Besar. *Jurnal Malahayati Health Student*. Volume 4 Nomor 1. Hal: 243-263.
- Majannang. Kadir.E. Hamsinah.ST. (2021). Hubungan motivasi dan masa kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*. Volume 1 Nomor 2. Hal: 196-202