



Original Research Paper

HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DAN ORGANISASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PROGRAM PPIA

Devi Kusuma Ariyani*

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

*Email Corresponding:

devikusuma.ariyani@gmail.com

Page : 221-230

Kata Kunci :

Masa Kerja,
Motivasi,
Kepemimpinan,
Kinerja,
Program PPIA

Keywords:

Work Period,
Motivation,
Leadership,
Performance,
PPIA Program

Published by:

Tadulako University,
Managed by Faculty of Medicine.
Email: healthytadulako@gmail.com
Phone (WA): +6285242303103
Address:
Jalan Soekarno Hatta Km. 9. City of
Palu, Central Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Penularan infeksi HIV dari ibu hamil ke bayi dapat dicegah dengan Program Pencegahan Penularan HIV dari Ibu ke Anak (PPIA). Namun dalam penerapannya, terdapat empat Puskesmas di Kabupaten Gresik yang belum memenuhi capaian tes HIV. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai standard tersebut diperlukan kajian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja PPIA. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja PPIA. Pengambilan data dengan teknik total sampling menggunakan kuesioner pada sampel yang berjumlah 45. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar tenaga kerja PPIA di Puskesmas Kabupaten Gresik memiliki kinerja rendah, sementara pengetahuan mereka juga cenderung rendah. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja, motivasi, atau kepemimpinan dengan kinerja tenaga kerja PPIA. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pemahaman, motivasi, dan kepemimpinan di lingkungan kerja tersebut. Upaya perbaikan diperlukan seperti merancang strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan yang terlibat. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang strategi peningkatan SDM dalam upaya meningkatkan capaian tes HIV pada ibu hamil dan mengurangi penularan HIV dari ibu hamil ke bayi.

ABSTRACT

Transmission of HIV infection from pregnant women to babies can be prevented with the Prevention of HIV Transmission from Mother to Child (PPIA) Program. However, in its implementation, four Community Health Centers in Gresik Regency have not met HIV testing requirements. Therefore, to achieve these standards, a study of the factors that influence the performance of the PPIA workforce is required. This research aims to identify factors that influence the performance of PPIA workers. Data were collected using a total sampling technique using a questionnaire on a sample of 45. Next, hypothesis testing was carried out. The research results show that most PPIA workers at the Gresik Regency Health Center perform poorly, while their knowledge tends to be low. There is no significant relationship between length of service, motivation, or leadership and the performance of the PPIA workforce. This indicates problems in understanding, motivation, and leadership in the work environment. Improvement efforts, such as designing human resource management (HR) strategies and developing the health workers' competencies, are needed. The results of this research can be used to design strategies to increase human resources to increase HIV testing outcomes for pregnant women and reduce HIV transmission from pregnant women to babies.

PENDAHULUAN

HIV masih menjadi masalah kesehatan global yang serius karena sudah menghilangkan 36,3 juta nyawa^{1,2}. Orang yang terinfeksi HIV saat ini tidak hanya pada

kelompok yang dianggap rentan seperti Wanita Pekerja Seks (WPS), Laki-laki Seks Laki-laki (LSL), waria/transgender, tetapi HIV juga menginfeksi istri atau ibu rumah tangga³. Data dari Kemenkes pada tahun 2021

mengkonfirmasi bahwa ibu rumah tangga yang mengidap AIDS sebanyak 18.848 orang. Sedangkan ibu hamil yang positif HIV periode Januari-Maret 2021 sebanyak 1.590 orang. Provinsi Jawa Timur menduduki posisi pertama kasus HIV tertinggi tahun 2019 yaitu sebanyak 8.935 kasus dan posisi ketiga untuk kasus AIDS tertinggi yaitu sebanyak 958 kasus⁴. Di Kabupaten Gresik, pada tahun 2020 terdapat 86 kasus HIV dengan 33 orang berjenis kelamin perempuan dan 3 orang berusia kurang dari empat tahun. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 58 kasus HIV dan sebanyak 7 orang adalah ibu hamil. Kabupaten Gresik menjadi daerah epidemi HIV terkonsentrasi dengan capaian tes HIV masih belum menyeluruh ke semua ibu hamil⁵. Dari 32 Puskesmas, masih ada tiga Puskesmas yang belum melakukan pelaporan hingga data tersebut diambil tanggal 24 Januari 2022, sehingga data ibu hamil yang dites masih kosong. Masih ada sembilan Puskesmas yang jumlah ibu hamil yang dites HIV kurang dari capaian Kabupaten Gresik sebesar 51%. Empat dari sembilan Puskesmas yang masih belum memenuhi capaian sebesar 51% merupakan Puskesmas di wilayah Perkotaan.

Penularan infeksi HIV dari ibu hamil ke bayi sebenarnya dapat dicegah dengan Program Pencegahan Penularan HIV dari Ibu ke Anak (PPIA)⁶. Pencegahan penularan HIV dari ibu ke anak sangat penting dilakukan karena lebih dari 90% kasus bayi terinfeksi HIV berasal dari ibunya⁷. Salah satu kegiatan pencegahan yang dapat dilakukan adalah tes HIV pada ibu hamil.

Pembangunan kesehatan dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh sumber daya yang memadai terutama sumber daya manusia (SDM) yaitu tenaga kesehatan yang memadai^{8,9}. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kinerja setiap tenaga kerjanya. Untuk menilai seberapa baik kinerja seseorang, organisasi dapat melakukan penilaian kinerja pegawai. Puskesmas sebagai

instansi pemerintah dapat dinilai kinerjanya secara eksternal melalui respon kepuasan masyarakat. Pemerintah telah menyusun alat ukur untuk mengukur kinerja pelayanan publik secara eksternal melalui Keputusan Menpan no 25/KEP/M.PAN/2/2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah.

Hasil Survei Kepuasan Masyarakat Kabupaten Gresik Tahun 2020 mengungkapkan bahwa empat Puskesmas perkotaan yang memiliki capaian tes HIV ibu hamil kurang dari capaian Kabupaten Gresik. Peringkat 10 untuk Puskesmas Gending dengan nilai IKM sebesar 88.69, peringkat 15 untuk Puskesmas Industri dengan nilai IKM sebesar 85.69, peringkat 20 untuk Puskesmas Sukomulyo dengan nilai IKM sebesar 82.11, dan peringkat 24 untuk Puskesmas Kebomas dengan nilai IKM sebesar 80.39. Meski keempat Puskesmas tersebut berpredikat baik dan satu sangat baik, namun dua Puskesmas yaitu Puskesmas Sukomulyo dan Puskesmas Kebomas masih berada di bawah rata-rata, sedangkan Puskesmas Industri tepat berada dirata-rata nilai IKM. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kerja yang ada di Puskesmas termasuk tenaga kesehatan harus ditingkatkan agar kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Puskesmas juga ikut meningkat.

Tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang serta demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan)¹⁰. Pendapat lain mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja seseorang, ada tiga variabel yang mempengaruhinya. Yang pertama adalah variabel individu yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan,

motivasi, nilai dan norma. Kedua, variabel organisasi yang dipengaruhi oleh imbalan, seleksi dan pelatihan, struktur dan organisasi, visi dan misi, kepemimpinan. Dan yang ketiga adalah variabel pekerjaan yang dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan, dan jadwal kerja¹¹. Capaian suatu program kesehatan didukung salah satunya oleh peran sumber daya manusia yang ada dalam organisasi¹². Kompetensi tenaga kesehatan harus selalu ditingkatkan untuk mendukung kinerjanya sehingga capaian program kesehatan dapat tercapai. Capaian tes HIV untuk ibu hamil di Puskesmas Kabupaten Gresik sebagai salah satu program PPIA yang masih belum sepenuhnya tercapai. Terdapat empat dari sembilan Puskesmas yang mana adalah Puskesmas perkotaan yang belum memenuhi capaian tes HIV ibu hamil di Kabupaten Gresik sebesar 51%. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai standard tersebut diperlukan kajian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja PPIA.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja dalam Program PPIA. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk merancang strategi dalam meningkatkan capaian tes HIV pada ibu hamil dan mengurangi penularan HIV dari ibu hamil ke bayi.

BAHAN DAN CARA

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Gending, Industri, Kebomas, dan Sukomulyo Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional. Berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini bersifat cross sectional, dimana data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat akan dikumpulkan dalam waktu yang sama atau secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan pemegang program PPIA berjumlah 45 orang. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka

semua populasi bisa diambil secara keseluruhan sebagai sampel¹³. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan program PPIA. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengetahuan, demografi (masa kerja, usia, dan jenis kelamin), dan motivasi tenaga kesehatan dan kepemimpinan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa daftar pertanyaan atau kuesioner penelitian. Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas. Adapun analisis data yang digunakan pengujian hipotesis (chi-square).

HASIL

Hasil Uji Instrumen

Hasil pengujian validitas mengungkapkan bahwa bahwa semua item telah valid karena semua indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,44.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja	0,642	10
Kepemimpinan	0,755	10
Motivasi	0,631	8

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel karena nilai cronbach alpha pada semua variabel lebih dari 0,6.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Kinerja	Rendah	25	56
	Tinggi	20	44
	Jumlah	45	100
Pengetahuan	Rendah	27	60
	Tinggi	18	40
	Jumlah	45	100
Motivasi	Rendah	23	51
	Tinggi	22	49
	Jumlah	45	100

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Kepemimpinan	Kurang	14	31
	Baik	31	69
	Jumlah	45	100
Usia	< 40 Tahun	26	58
	≥ 40 Tahun	19	42
	Jumlah	45	100
	< 20 Tahun	23	51
Lama Kerja	≥ 20 Tahun	22	49
	Jumlah	45	100
	Laki-laki	2	4.4
Jenis Kelamin	Perempuan	43	96
	Jumlah	45	100

Tabel 2 menunjukkan karakteristik tenaga kerja PPIA meliputi kinerja, usia, lama kerja, jenis kelamin, pengetahuan, motivasi, dan kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis (Chi-Square)

Tabel 3. Hasil Pengujian Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja

Kinerja	Pengetahuan				Total	Sig. (2-sided)
	Rendah		Tinggi			
	n	%	n	%		
Rendah	25	100	0	0	25	100
Tinggi	2	10	18	90	20	100
Total	27	60	18	40	45	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua tenaga kerja PPIA di Puskesmas Kabupaten Gresik memiliki pengetahuan rendah yang juga memiliki kinerja rendah. Hasil uji menggunakan chi-square ($\alpha=0,05$) didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,000. Nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja tenaga kerja PPIA.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hubungan Usia dengan Kinerja

Kinerja	Usia				Total	Sig. (2-sided)
	<20 Tahun		≥20 Tahun			
	n	%	n	%		
Rendah	14	56	11	44	25	100
Tinggi	12	60	8	40	20	100
Total	26	57,8	19	42,2	45	100

Tabel 4 menunjukkan hasil uji menggunakan chi-square ($\alpha=0,05$) didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 1,000. Nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan kinerja tenaga kerja PPIA.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja

Kinerja	Jenis Kelamin				Total	Sig. (2-sided)
	Laki-laki		Perempuan			
	n	%	n	%		
Rendah	0	0	25	100	25	100
Tinggi	2	10	18	90	20	100
Total	2	4,4	43	95,6	45	100

Hasil uji menggunakan chi-square ($\alpha=0,05$) didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,100. Nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja tenaga kerja PPIA.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

Kinerja	Masa Kerja				Total	Sig. (2-sided)
	<20 Tahun		≥20 Tahun			
	n	%	n	%		
Rendah	12	48	13	52	25	100
Tinggi	11	55	9	45	20	100
Total	23	51,1	22	48,9	45	100

Hasil uji menggunakan chi-square ($\alpha=0,05$) didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,700. Nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan

kinerja tenaga kerja PPIA.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Kinerja	Motivasi				Total		Sig. (2-sided)
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	12	48	13	52	25	100	0.7
Tinggi	11	55	9	45	20	100	
Total	23	51,1	22	48,9	45	100	

Hasil uji menggunakan chi-square ($\alpha=0,05$) didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,700. Nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kerja PPIA.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kinerja	Kepemimpinan				Total		Sig. (2-sided)
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	10	40	15	60	25	100	0.2
Tinggi	4	20	16	80	20	100	
Total	14	31,1	31	68,9	45	100	

Hasil uji menggunakan chi-square ($\alpha=0,05$) didapatkan nilai Sig. (2-tailed) = 0,200. Nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kerja PPIA.

PEMBAHASAN

Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa mayoritas tenaga kerja PPIA Puskesmas Kabupaten Gresik memiliki kinerja rendah sebanyak 25 pekerja (55,6%). Sedangkan sisanya sebanyak 20 pekerja (44,4%) memiliki kinerja tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada pekerja di puskesmas tersebut karena jumlah pekerja yang memiliki kinerja rendah lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pekerja yang memiliki kinerja tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian

sebelumnya dimana mayoritas perawat rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun memiliki kinerja baik dan cukup dimana masing-masing berjumlah 6 perawat (8%) dan 61 perawat (77%)¹⁴. Hasil ini juga diperkuat penelitian lainnya dimana mayoritas jumlah perawat rawat inap yang memiliki kinerja tinggi dan cukup dengan jumlah masing-masing sebanyak 27 perawat (33,8%) dan 40 perawat (50%)¹⁵. Hasil ini semakin diperkuat dalam penelitian di RSUD Teluk Kuantan dimana kinerja perawat tergolong cukup baik dimana hal ini nampak pada tanggapan responden pada indikator ketelitian, ketaatan, hasil kerja sesuai standar, mampu menyelesaikan tugas, keteepatan waktu, dan segera menyelesaikan pekerjaan¹⁶.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan¹⁷. Melalui penjelasan ini dapat dikatakan bahwa tenaga kerja PPIA Puskesmas Kabupaten Gresik telah memiliki hasil kerja yang telah sesuai harapan. Hasil kinerja yang diketahui ini tentunya dapat bermanfaat bagi organisasi yang menaungi anggota sebagai salah satu upaya untuk melakukan perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan dalam desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal di masa mendatang¹⁸.

Pengetahuan Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa mayoritas tenaga kerja PPIA Puskesmas Kabupaten Gresik memiliki pengetahuan rendah sebanyak 27 pekerja (60%) dan sisanya sebanyak 18 pekerja memiliki pengetahuan tinggi. Hal ini mengindikasikan masih minimnya

pengetahuan tenaga kerja karena jumlah pekerja yang memiliki pengetahuan rendah lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pekerja yang memiliki pengetahuan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian di RSUD Sinjau tahun 2020 dimana mayoritas perawat diketahui memiliki pengetahuan baik sebanyak 70 perawat dan sisanya sebanyak 44 perawat memiliki pengetahuan kurang¹⁹. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian di ruang rawat inap RSUD Sultan Imanuddin Pangkalanbun dimana mayoritas perawat pelaksana memiliki pengetahuan baik sebanyak 85 perawat (96%) dan hanya 4 perawat (4%) saja yang memiliki pengetahuan cukup²⁰.

Pengetahuan sendiri menjadi hal terpenting dalam mencapai tingkatan keterampilan tertentu pada seseorang saat bekerja. Dengan pengetahuan yang baik maka individu juga dapat dengan mudah mengembangkan keterampilannya²¹. Sehingga hal ini perlu diperhatikan bagi tiap pekerja dalam menambah pengetahuan dimana hal tersebut menjadi bekalnya dalam memberikan pelayanan pada pasien. Hal ini mengingat bahwa dalam penelitian ini diketahui bahwa mayoritas pekerja masih memiliki pengetahuan rendah.

Motivasi Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa mayoritas pekerja memiliki motivasi rendah sebanyak 23 pekerja (51%). Namun hal ini jika dibandingkan dengan pekerja yang memiliki motivasi tinggi tidak begitu signifikan yaitu 22 pekerja (49%). Berdasarkan hasil ini meskipun perbedaan yang tidak begitu signifikan masih menjadi masalah ketika pekerja yang memiliki motivasi rendah lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang memiliki motivasi tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian di RSUD Teluk Kuantan dimana diketahui bahwa motivasi perawat tergolong tinggi berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator penghargaan yang diterima, intensif, suasana pekerjaan, dan penempatan pekerjaan¹⁶. Hasil yang tidak serupa kembali ditemukan dalam penelitian di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun dimana mayoritas perawat rawat inap memiliki motivasi kerja tinggi dan cukup dengan jumlah masing-masing sebanyak 19 pekerja (23,8%) dan 49 pekerja (61,3%)¹⁵. Hasil penelitian lain oleh Putri juga mengungkap hal yang sama dimana jumlah perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun mayoritas memiliki motivasi kerja baik dan cukup dengan jumlah masing-masing sebanyak 15 perawat (19%) dan 59 perawat (74,7%)¹⁴.

Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh penelitian terdahulu ini memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian ini. Namun pada dasarnya dalam penelitian ini perbedaan yang ada tidak begitu signifikan antara pekerja dengan motivasi tinggi maupun motivasi rendah. Motivasi sendiri merupakan pemicu dalam menumbuhkan semangat dan ketertarikan tinggi dalam bekerja menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Upaya peningkatan motivasi kerja ini perlu dilakukan karena mampu memberikan peningkatan pada hasil kerjanya²².

Kepemimpinan Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa mayoritas pekerja memiliki kepemimpinan yang baik. Hal ini berdasarkan data penelitian dimana jumlah pekerja yang memiliki kepemimpinan baik memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kepemimpinan kurang dimana masing-masing berjumlah 14 pekerja (31%) dan 31 pekerja (69%). Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa kepemimpinan pada peker-

PPIA Puskesmas Kabupaten Gresik telah terbentuk dimana hal ini nantinya akan sangat bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain dimana diketahui bahwa mayoritas responden mengatakann bahwa kepemimpinan baik directive, supportive, dan partisipative mayoritas memiliki tingkat yang tinggi maupun normal²³. Hal ini menjelaskan bahwa dari masing-masing kepemimpinan itu telah berjalan dengan baik. Hasil lain juga ditemukan pada penelitian serupa dimana gaya kepemimpinan transaksional dan situasional telah berjalan dengan baik²⁴.

Kepemimpinan sendiri merupakan proses mempengaruhi anggotanya untuk dapat bekerja dengan lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi²⁵. Terdapat beberapa indikator kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin, diantaranya bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersifat menghargai²⁶. Meskipun dalam penelitian ini diketahui bahwa mayoritas pekerja telah memiliki kepemimpinan yang baik, penting untuk tetap selalu memaksimalkan peran kepemimpinan yang ada agar membuahkan hasil yang lebih maksimal lagi.

Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja tenaga kerja PPIA di Puskesmas Kabupaten Gresik. Hal ini nampak pada data penelitian dimana persebaran pekerja dengan masa kerja < 20 tahun ataupun ≥ 20 tahn terbagi secara tidak menentu pada kinerja rendah maupun tinggi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya dimana lama kerja menunjukkan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Delanggu²⁷. Namun hasil lain

justru ditemukan pada penelitian serupa dimana masa kerja memiliki hubungan dengan perilaku caring²⁸. Perilaku caring sendiri dapat menjadi salah satu indikator dalam menentukan kinerja perawat.

Adanya perbedaan hasil peneltitian ini mungkin disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dimana senioritas memegang peranan penting dalam pekerjaan. Namun terkadang hal ini justru membuat ketidakseimbangan dalam ruang lingkup kerja dimana dapat mengakibatkan perawat lainnya khususnya yang memiliki masa kerja minim merasa tertekan oleh seniornya yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang justru kea rah negative. Hasil penelitian ini dimana masa kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja tentunya menolak teori yang diungkap oleh Robbins dan Judge tahun 2010 dimana semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin meningkat pula keterampilan dan pengalamannya.

Namun pada dasarnya perawat dengan masa kerja minim ataupun yang sudah senior semua memiliki peluang sama dalam menunjukkan kemampuannya dalam bekerja. Bahkan hasil kinerja yang diperoleh tidak selalu berpatokan pada masa kerja yang ada. Sehingga bagi perawat seluruhnya dituntut untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan tidak terhalang oleh masa kerja seperti apa yang diungkap dalam penelitian ini.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diketahui bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kerja PPIA di Puskesmas Kabupaten Gresik. Hal ini nampak pada data penelitian dimana persebaran pekerja dengan motivasi rendah maupun tinggi terbagi secara tidak menentu pada kinerja rendah maupun tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian sebelumnya dimana motivasi kerja perawat memiliki korelasi dengan kinerja perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun¹⁴. Hasil yang bertolak belakang kembali ditemukan pada penelitian lain dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat²⁹. Hasil yang bertolak belakang justru semakin diperkuat kembali pada penelitian di RSI Faisal Makassar dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat³⁰.

Hasil penelitian kali ini justru bertolak belakang dengan semua penelitian terdahulu. Hal ini mengindikasikan adanya dua hal yang mungkin hal ini dapat terjadi yaitu kurang kuatnya pengaruh motivasi kerja yang diberikan kepada perawat atau tidak ada respon sama sekali yang dilakukan oleh perawat setelah mendapat motivasi. Dalam hal ini diperlukan adanya peningkatan motivasi kerja yang lebih positif ataupun perubahan sikap perawat ke arah positif dalam merespon setiap motivasi yang diberikan.

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja tenaga kerja PPIA di Puskesmas Kabupaten Gresik. Hal ini nampak pada data penelitian dimana persebaran pekerja dengan kepemimpinan baik maupun kurang terbagi secara tidak menentu pada kinerja rendah maupun tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan di RSUD Lamadukelleng Kabupaten Wajo dimana kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat²⁹. Dalam penelitian ini juga dikatakan bahwa pemimpin keperawatan yang memiliki hati melayani ialah akuntabilitas, tanggung jawab, dan dapat diandalkan. Hasil yang tidak sejalan kembali ditemukan pada penelitian lain dimana

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit³¹. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri memiliki konsep dengan menerapkan pengaruh, penilaian perorangan, dan eksitasi mental dalam menghasilkan upaya yang lebih baik, efektif, dan kepuasan bagi bawahannya³².

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Namun dalam hasil penelitian ini sendiri justru bertolak belakang dimana kepemimpinan tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa perlu adanya peningkatan peranan kepemimpinan sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat dengan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja dalam Program PPIA di Puskesmas Kabupaten Gresik memiliki kinerja rendah, sementara pengetahuan mereka juga cenderung rendah. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja, motivasi, atau kepemimpinan dengan kinerja tenaga kerja PPIA. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pemahaman, motivasi, dan kepemimpinan di lingkungan kerja tersebut. Upaya perbaikan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, motivasi, dan kepemimpinan, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja. Perbaikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan kompetensi tenaga kesehatan yang terlibat dalam program PPIA juga diperlukan untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan efektif. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang strategi peningkatan SDM dalam

upaya meningkatkan capaian tes HIV pada ibu hamil dan mengurangi penularan HIV dari ibu hamil ke bayi.

Penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih mendalam dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja Program PPIA. Selain itu, perlu mempertimbangkan faktor-faktor lainnya seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi dan fasilitas yang tersedia. Selain itu, penting juga untuk mengevaluasi dampak dari program pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja tenaga kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada para responden dan dosen yang telah membimbing serta atas dukungan dan partisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada teman-teman yang sudah memberikan dukungan moral dan bantuan teknis selama penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organizations. HIV and AIDS. Published online 2021.
2. Liyanovitasari, Lestari P. Hubungan Lama Menderita Dengan Kualitas Hidup Penderita Hiv/Aids Di Kelompok Dukungan Sebaya (Kds) Kasih Kudus Jawa Tengah. *Heal Tadulako J (Jurnal Kesehatan Tadulako)*. 2020;6(2):75-81.
3. Hidayati VF. Konstruksi Sosial Konsep Keluarga Sakinah dalam Rumah Tangga Penderita HIV dan Aids di Kota Surabaya. *J Islam Law Fam Stud*. 2020;3(2):80-92.
4. Kementerian Kesehatan RI. *Laporan Eksekutif Perkembangan HIV AIDS Dan Penyakit Infeksi Menular Seksual (PIMS) Triwulan IV Tahun 2021*. Kementerian Kesehatan RI; 2021.
5. Elisanti AD. Study Demografi Penderita HIV-AIDS di Gresik. *J SURYA*. 2018;10(3):25-29.
6. Kementerian Kesehatan RI. Pedoman Pelaksanaan Pencegahan Penularan HIV dan Sifilis dari Ibu ke Anak bagi Tenaga Kesehatan. *Kementerian Kesehat RI*. 2015;4(1).
7. Milayanti. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Upaya Ibu Hamil Dalam Pencegahan Penularan HIV Dari Ibu Ke Anak Di Wilayah Kerja Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin; 2018.
8. Aprianto B, Zuchri FN. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review. *J Kesehat Tambusai*. 2021;2(3):160-166.
9. Rumbo H, Panggabean C. Kinerja Perawat Rumah Sakit Anutapura Sulawesi Tengah. *Heal Tadulako J (Jurnal Kesehatan Tadulako)*. 2021;7(2):109-117.
10. Agustina H, Jaya M, Pungan Y. Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir J Ilm Manaj*. 2019;3(1).
11. Jenita A. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien pada Perawat. *Fundam Manag Nurs J*. 2019;2(1):1-7.
12. Hutagalung BA. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *J Manaj Pendidik Dan Ilmu Sos*. 2022;3(1):201-210.
13. Hobsi F, Sunaryo H, ABS MK. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. CJDW Meteseh Kota Semarang. *E-JRM Elektron J Ris Manaj*. 2019;8(17).
14. Putri HR. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018. Published online 2018.
15. Sinambela UBM. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021. Published online 2021.
16. Chandra R. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuantan. Published online 2019.
17. A.A Anwar Prabu Mangkunegara.

- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya; 2005.
18. Mangkuprawira. *Manajaemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia; 2008.
 19. Iqbal M, Fachrin SA, Saleh LM. Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien di RSUD Sinjai Tahun 2020. *J Aafiyah Heal Res*. Published online 2020;45-57.
 20. Kamisun Setyo Utomo. Hubungan Pengetahuan Perawat Dengan Penerapan Metode Keperawatan Tim Primer di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. Published online 2020.
 21. Notoadmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta; 2003.
 22. Rofifah. Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Kesiapsiagaan Bencana Pada Mahasiswa Kperawatan Universitas Diponegoro. Published online 2019.
 23. Berek ABU. Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Berdasarkan Path-Goal Teory Di Rumah Sakit Umum Daerah Mgr. Gabriel Manek Svd, Atambua. Published online 2018.
 24. Kisamiani T. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lawe Dua Kecamatan Bukit Asam Kabupaten Aceh Tenggara. Published online 2021.
 25. Andriani M. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Heal Tadulako J (Jurnal Kesehat Tadulako)*. 2020;6(1):21-27.
 26. Hasina H, Satyadharma M. Peran Pemimpin dalam Pencapaian Tujuan Organisasi: Studi Pada PD Pemuda Panca Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. *Arus J Sos dan Hum*. 2023;3(1):25-34.
 27. Kurniawati YO, Nabhani, Wijayanti. Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat. Published online 2019:1-14.
 28. Anggoro WT, Aeni Q, Istioningsih I. Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *J Keperawatan Jiwa*. 2019;6(2):98. doi:10.26714/jkj.6.2.2018.98-105
 29. Wardanengsih E, Ansar A, Kadir I. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Lamaddukelleng Kabupaten Wajo. *J Ilm Kesehat Diagnosis*. 2019;14(2):164-168. doi:10.35892/jikd.v14i2.153
 30. Taufik, Rasyidin, Hasmin. The Influence Style Leadership , Discipline and Motivation towards The Performance of Nurses at The Islamic Hospital in Makassar. *J Manage*. 2018;1(2):79-90.
 31. Solehudin S, Hadi M, Sulaeman S, Kurniati T, Nursalam N. Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan*. 2022;5(1):1-7. doi:10.32584/jkkm.v5i1.1183
 32. Azmi. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat. Published online 2018.