

PREDIKTOR KINERJA PURNAWIDYA PASKA PELATIHAN PERAWATAN LUKA METODE *BLENDED LEARNING* DI DKI JAKARTA

PREDICTOR OF PURNAWIDYA PERFORMANCE POST TRAINING OF WOUND CARE BLENDED LEARNING METHOD IN DKI JAKARTA

Idah Haerani

BPSDM Provinsi DKI Jakarta, Jl. Abdul Muis No.66, RW.3, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Kode Pos 10160

*ihaerani73@gmail.com

ABSTRAK

Situasi pandemic COVID 19 menyebabkan terhambatnya pelayanan perawatan luka. Selain karena faktor pembatasan kontak, kecemasan pasien dan keluarga untuk berkunjung ke Rumah Sakit serta Tenaga Kesehatan yang memiliki skill perawatan luka diabetic masih kurang memadai, baru 1 Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang berhasil mengembangkan poliklinik perawatan luka diabetic, sehingga persentase penderita luka diabetic yang mendapatkan pelayanan sesuai dengan standar hanya mencapai 1%. Penelitian ini bertujuan Mengetahui prediktor kinerja purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode blended learning di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta tahun 2021. Metode deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan cross-sectional, data primer dikumpulkan dengan teknik survei kuesioner yang terstruktur. Penelitian dilaksanakan dari bulan Agustus sampai dengan September 2021. Populasi adalah seluruh purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode blended learning berjumlah 44 purnawidya. Hasil penelitian terlihat bahwa nilai korelasi (r) antara umur dan skor kinerja adalah 0,43 dengan Nilai P adalah 0.007. artinya secara statistik ada hubungan signifikan antara umur dan skor kinerja Purnawidya. Ada hubungan signifikan antara motivasi dan skor kinerja dengan nilai korelasi (r) antara skor motivasi dan skor kinerja sebesar 0,37 Nilai P 0.020. Faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja Purnawidya adalah motivasi P-value 0.02 besarnya variasi yang mempengaruhi variable dependen 0.129, artinya variabel motivasi dapat menjelaskan sebesar 12-13% variasi skor kinerja Purnawidya perawatan luka Metode Blended learning tahun 2021.

Kata kunci: perawatan luka, diabetes, pelatihan, kinerja purnawidya

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic situation has hampered wound care services. Apart from contact restrictions, patient and family anxiety to visit hospitals and health workers having diabetic wound care skills are still inadequate. Only 1 unit of First Level Health Facility (FKTP) has succeeded in developing a diabetic wound care polyclinic; thus, the percentage of diabetic wound sufferers who receive standard services is only 1 percent. This study aims to determine predictors of graduate performance after wound care training with blended learning methods in Jakarta Province in 2021. Descriptive quantitative method using a cross-sectional approach and primary data were collected using structured questionnaire survey technique. The study was carried out from August to September 2021. The population was all 44 graduates of wound care training with the blended learning method. The result shows that the correlation value (r) between age and performance score was 0.43 with a P-value of 0.007. It means that there is a statistically significant relationship between age and the graduate performance score. There is also a significant relationship between motivation and performance scores, with the correlation value (r) between motivation scores and performance scores of 0.37, P-value of 0.020. The dominant factor that affects graduate performance is motivation, with a P-value of 0.02. The magnitude of the variation that affects the dependent variable is 0.129, meaning that the motivation variable can explain 12-13 percent of the variation in the graduate performance score.

Keywords: Wound care, diabetes, training, purnawidya performance

PENDAHULUAN

Diabetes mellitus (DM) ditemukan hampir di semua populasi. Banyaknya jumlah penderita DM memiliki pengaruh besar pada peningkatan komplikasi. Salah satu komplikasi pada penderita diabetes adalah cedera arteri yang akan mengakibatkan Amputasi ekstremitas bawah (Fitria, E. At.al. 2018). Sekitar 10% pasien diabetes mengalami komplikasi kaki diabetes dan diperkirakan akan meningkat 4,4% (berkisar 366 juta jiwa) pada tahun 2030. Luka di Kaki pada pasien diabetes diperkirakan terjadi pada 15-25% pasien DM tipe 2 dan sekitar 25-90% kasus amputasi tungkai disebabkan oleh Luka kaki diabetes (Dorresteijn, 2014).

Pengobatan dan perawatan luka diabetes kronik merupakan salah satu hal yang krusial, namun demikian pada masa pandemi Covid 19 sejak akhir tahun 2019 masalah pengobatan luka ini menjadi masalah yang sangat serius, masyarakat menjadi lebih hati-hati saat berkunjung ke Rumah Sakit karena takut tertular COVID 19 selain itu juga pelayanan dibatasi, jumlah tenaga kesehatan yang di fokuskan pada penanganan COVID 19 sehingga jumlah SDM yang memiliki skill terhadap perawatan luka pun berkurang, sarana prasarana perawatan Luka DM masih kurang. Situasi ini dapat menjadi faktor risiko terjadinya peningkatan angka kejadian kaki diabetes dan tingkat keparahan luka.

Jumlah SDM yang memiliki skill perawatan luka masih kurang bukan masalah baru namun didukung penelitian yang dilakukan oleh Mariana, S. & Nugraha, G. (2017) yang menyatakan tingkat pengetahuan perawat masih kurang/rendah pada perawatan luka sebesar 31,6%, perilaku tenaga kesehatan terhadap perawatan luka DM masih kurang sebesar 38,9% dengan Pvalue 0,008. Sarana prasarana yang tersedia di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) masih kurang, sehingga persentase penderita Diabetes Melitus yang telah mendapatkan pelayanan sesuai dengan standar di DKI Jakarta baru mencapai 1%. Profil Kesehatan Indonesia (2019).

Menindaklanjuti jumlah layanan perawatan luka yang belum memadai, maka dilakukan pelatihan perawatan luka di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) dan RSUD Provinsi DKI Jakarta. Dengan metode *blended learning*, metode ini memadukan antara pembelajaran online dan pembelajaran offline, sedangkan pelatihan adalah merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan /kompetensi teknis sehingga

mendukung peningkatan kinerja pegawai (Kementrian Kesehatan, 2019)

Keluaran/hasil dari kegiatan pelatihan adalah terjadinya peningkatan kompetensi sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Kinerja adalah pencapaian target hasil kerja dibandingkan dengan perencanaan yang dibuat oleh pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya diukur secara jumlah dan mutunya. (Mangkunegara, 2016). Pengukuran kinerja berdasarkan Bernandin & Russell (1993) yaitu: Quantity of Work (kuantitas kerja), Quality of Work (Kualitas kerja), Job Knowledge (Pengetahuan pekerjaan), Creativeness (kreativitas), Cooperation (Kerja sama), Dependability (Ketergantungan), Initiative (inisiatif), Personal Qualities (Kualitas personal).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartini, (2017) tingkat pengetahuan berkaitan erat dengan kinerja P-value 0,012 dan keterampilan p-value 0,00. Sedangkan penelitian Riyadi, M. 2016 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad Ghani, 2008 menyatakan bahwa masa kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu semakin lama masa bekerja maka semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik kinerjanya. Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengetahui “Prediktor Kinerja Purnawidya Paska Pelatihan Perawatan Luka Metode *Blended learning* Di DKI Jakarta, 2021”.

Ditinjau dari permasalahan di atas, maka tujuan penelitian secara umum adalah untuk Mengetahui prediktor kinerja purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning* di Daerah Khusus Ibukota Jakarta tahun 2021.

Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja pegawai (Kementrian Kesehatan, 2019). Tujuan pelatihan (1) meng-upgrade keahlian seseorang sejalan dengan perubahan teknologi. (2) memastikan bahwa setiap individu dapat secara efektif mengoperasikan teknologi terbaru. (3) menjadikan seseorang kompeten dalam pekerjaannya. (4) memecahkan masalah teknis pekerjaan. (5) memperkenalkan karyawan terhadap organisasi. (6) meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas. (7) Tingkat profesionalisme pegawai meningkat. Pembelajaran pada pelatihan ini merupakan

pembelajaran orang dewasa (POD) yaitu pembelajaran diartikan sebagai interaksi antara pembelajar dengan pengajar dan atau sumber belajar pada satu lingkungan belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu (Uno, *et al.* 2004) dalam (Kemkes, RI. 2019. Modul POD).

Pelatihan yang dilaksanakan pada responden yang diteliti adalah pelatihan perawatan luka, jenis luka terdiri dari 2 yaitu luka kronik dan luka akut. Yang termasuk luka akut salah satunya luka oprasi dan contoh luka kronik salah satunya adalah luka kaki diabetic dan luka decubitus. Luka Dekubitus adalah kerusakan/kematian kulit sampai jaringan dibawah kulit, bahkan menembus otot sampai mengenai tulang akibat adanya penekanan pada suatu area secara terus menerus dalam waktu lama sehingga mengakibatkan gangguan sirkulasi darah setempat (Aminuddin, *et.al.* 2020). Penyebab kejadian gangren dan amputasi ekstremitas pada bagian bawah menurut (Detty, *et.al.* 2020) adalah infeksi, neurothropati dan penyakit arteri perifer. Penyebab dari ulkus kaki diabetic ada beberapa komponen yaitu meliputi neuropati sensori perifer, trauma, deformitas, iskemia, pembentukan kalus, infeksi dan edema. Sedangkan menurut Gupta, *et al.*, 2018. Faktor penyebab terjadinya ulkus diabetikum terdiri dari 2 faktor yaitu faktor endogen dan eksogen. Faktor endogen yaitu genetik metabolik, angiopati diabetik, neuopati diabetik sedangkan faktor eksogen yaitu trauma, infeksi, dan obat.

Pada pelatihan perawatan luka komposisi skill dan teori sebesar 60:40% (Sri Gitarja, *et al.* 2019) sehingga Metode pelatihan dilakukan secara *blended learning*, yaitu memadukan antara pembelajaran online dengan pembelajaran face to face/of line.

Kristanto, A (2017) “*Blended learning* combines the best aspects of online learning, structured face-to-face activities, and real world practice. Online learning systems, classroom training, and on-the-job experience have major drawbacks by themselves. The *blended learning* approach uses the strengths of each to counter the others’ weaknesses.”

Pengetahuan (knowledge) muncul dari adanya pengalaman, perenungan (reflection), dan berkembang melalui kesimpulan (inference). Pengetahuan adalah penerapan informasi yang diyakinin dapat langsung digunakan dalam mengambil suatu keputusan untuk bertindak (Haryono, 2018). Benyamin S. Bloom, menyebutkan bahwa ada tiga kelompok aspek hasil belajar, yakni aspek kognitif, afektif dan

psikomotor. Aspek kognitif menekankan pada penelitian kemampuan dan keterampilan intelektual. Afektif menekankan pada penelitian perasaan, sikap, nilai dan emosi. Sedangkan aspek psikomotr fokus pada keterampilan motorik (Tanjung, Yul Ifda. A. dkk, 2020). Sedangkan Purba, 2021. menyatakan bahwa pengetahuan dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal ataupun non formal. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan, dimana diharapkan semakin tinggi pendidikan maka pengetahuan seseorang akan semakin luas. Pengetahuan akan menentukan sikap seseorang apakah cenderung pada positif atau negatif. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki maka seseorang akan memiliki sikap yang semakin positif terhadap objek tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah hasil tahu berdasarkan refleksi/renungan dan pengalaman yang digolongkan menjadi tiga kelompok ranah hasil belajar, yakni ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotor hal ini di pengaruhi oleh tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat Pendidikan maka semakin luas pengetahuannya, semakin luas pengetahuan dapat mempengaruhi cara fikir dan bersikap dalam mengenal, memahami, menyadari, dan berkinerja lebih baik.

Pengetahuan di katagorikan dalam 3 tingkatan yang didasarkan pada presentase nilai sebagai berikut : 1) Pengetahuan baik jika kuantitas nilainya $\geq 76-100\%$. 2) Pengetahuan cukup jika nilai mencapai $60 - 75\%$ 3) pengetahuan Kurang jika nilai $\leq 60\%$, Arikunto (2013). Selain kategori diatas Budiman dan Riyanto (2013) mengelompokan tingkat pengetahuan menjadi dua kelompok jika responden adalah masyarakat umum, maka: 1) Pengetahuan Baik jika nilai mencapai $>50\%$ 2) Pengetahuan Kurang Baik jika nilai $\leq 50\%$.

Motivasi berasal dari kata motif yakni kondisi dalam diri individu yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu baik disadari maupun tidak untuk mencapai tujuan tertentu (Winarni, Anjariah & Romas,2016). Motivasi belajar adalah sebagai daya pendorong dalam melakukan kegiatan belajar, daya dorong dapat berasal dari dalam diri individu dan juga dari luar individu sehingga meningkatkan semangat belajar (Monika & Adman, 2017).

Pengukuran motivasi menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja

sebagai berikut : (1) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan sandang, pangan dan papan. (2) Kebutuhan keselamatan: kebutuhan keselamatan adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Kebutuhan tahap kedua adalah merupakan kebutuhan seorang individu terhadap rasa aman. (3) kebutuhan social: kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti memiliki cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial. (4) kebutuhan akan penghargaan: kebutuhan ini mencakup keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek dri, bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Hal ini juga termasuk dorongan untuk berprestasi. (5) aktualisasi diri: pada taha ini, seseorang ingin menggunakan potensi yang dimiliki daalam aktualisasi diri dan pengembangan diri.

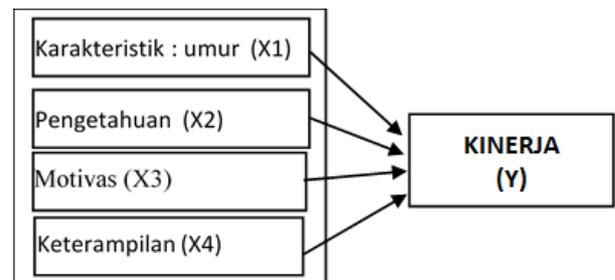
Berdasarkan teori diatas diharapkan setiap individu termotivasi untuk mencapai segala kebutuhan dalam berbagai tingkatan. Selain teori Maslow, teori tentang motivasi juga disampaikan oleh McClelland's dalam Pardede (2015) dikenal dengan teori motivasi prestasi McClelland's. Pada teori ini terdapat tiga faktor/dimensi motivasi yakni motif, harapan, dan dana insentif..

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keterampilan merupakan kelebihan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil penelitian dan pengalaman kerja. Keterampilan karyawan merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh lembaga atau instansi tempat kerja (Chaerudin dkk, 2020). Menurut Robbins (2008) dalam Haryono (2018) keterampilan dibagi menjadi 4 kategori yakni: Keahlian dasar, keahlian teknis, Interpersonal Skill, dan keahlian seseorang dalam memecahkan masalah.

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama (Nuswantari, 1998 : Hasudungan, L. 2017). Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan

dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2010).

Berdasarkan kajian teori diatas kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian

Kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan bahwa Umur (X1), Pengetahuan (X2), Motivasi (X3), Keterampilan (X4) mempengaruhi kinerja Purnawidya (Y). Purnawidya paska pelatihan perawatan luka memiliki pengetahuan, motivasi, dan keterampilan sehingga dapat bekerja secara profesional dan berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi secara umum dan khususnya tujuan dari pelatihan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Dari perumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis, sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada hubungan prediktor usia purnawidya dengan kinerja punawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning*
- H2 : Diduga ada hubungan prediktor motivasi purnawidya dengan kinerja punawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning*
- H3 : Diduga ada hubungan prediktor pengetahuan purnawidya dengan kinerja punawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning*
- H4 : Diduga ada hubungan prediktor keterampilan purnawidya dengan kinerja punawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning*

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. (Notoatmojo, 2010). Sesuai dengan tujuan pada penelitian ini, peneliti berusaha memberikan gambaran tentang faktor prediktor kinerja purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning* di DKI Jakarta tahun 2021. Penelitian dilaksanakan di seluruh Fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) Provinsi DKI Jakarta pada bulan September 2021.

Populasi pada penelitian ini adalah semua purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning* pada 44 FKTP di DKI Jakarta Tahun 2021. Metode pengambilan sampel menggunakan metode total sampling yang berjumlah 44 purnawidya dari FKTP di DKI Jakarta Tahun 2021. Dengan kriteria inklusi: peserta pelatihan yang dimasukan sebagai responden dan melakukan pengisian kuesioner dan eksklusi: adalah peserta yang dimasukan responden namun mengundurkan diri atau tidak lengkap dalam pengisian kuesioner.

Penelitian ini memakai data primer sebagai sumber data. Responden diminta mengisi sendiri kuesioner yang telah dibagikan melalui google form, kuesioner mencantumkan identitas responden diharapkan setiap responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sehingga data yang di peroleh lebih valid. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada purnawidya pada 44 FKTP di DKI Jakarta Tahun 2021.

Data yang terkumpul diolah secara manual, kemudian dengan menggunakan komputer melalui beberapa tahap editing, coding, entry dan cleaning data. Kemudian dilakukan analisis univariat, bivariat dan multivariat.

Analisis univariat untuk menganalisis data gambaran karakteristik, gambaran motivasi, gambaran pengetahuan, gambaran keterampilan dan gambaran kinerja. Untuk jenis data katagorik seperti jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status kepegawaian dan lama bekerja dianalisis menggunakan tabel distribusi frekwensi dengan menampilkan jumlah dan persentase. Untuk jenis data numerik seperti Usia, nilai pengetahuan, nilai motivasi, nilai keterampilan, nilai kinerja, dianalisis dengan tendensi sentral, yaitu mean, median, standar deviasi, nilai minimal maksimal.

Analisis bivariat Analisis bivariate untuk data numerik terlebih dahulu dilakukan uji

normalitas data (Kolmogorov smirnov) karena responden kurang dari 50 orang. Data usia, nilai pengetahuan, nilai motivasi, nilai keterampilan dan nilai kinerja memiliki didtribusi data tidak normal selanjutnya data bivariat dianalisis dengan menggunakan korelasi spearman. Interpretasi hasil analisis yaitu apabila diperoleh nilai $p < \alpha$ disimpulkan terdapat hubungan signifikan antar variabel, tetapi bila $p > \alpha$ disimpulkan tidak terdapat hubungan signifikan antar variable.

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun uji multivariat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *regresi linier* berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis univariat pada penelitian ini berupa gambaran variable dependent yaitu, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, status pegawai, lama bekerja. Hasil analisis tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di FKTP DKI Jakarta tahun 2021

| Variabel | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|---------------------|-----------------------|----------------|
| Jenis kelamin | Laki laki | 20 51,3 |
| | Perempuan | 19 48,7 |
| Pendidikan terakhir | DIII | 31 79,5 |
| | S1 | 8 20,5 |
| Status Pegawai | Tidak tetap/Non PNS | 21 53,8 |
| | Pegawai tetap/Non PNS | 18 46,2 |
| | Lama Bekerja | <5 tahun |
| | ≥5 tahun | 13 33,3 |
| Total | 39 | 100% |

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (51,3%) dan Pendidikan terakhir D III (79,5%). Responden sebagian besar adalah pegawain tidak tetap/ Non PNS (53,8%). Selain itu dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berprofesi sebaga perawat (97.4%) dengan lama kerja <5 tahun (66%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Usia Responden, pengetahuan, motivasi, keteampilan dan kiberja purnawidya di FKTP DKI Jakarta tahun 2021

| Variabel | Mean | Standar deviasi | Min-Max |
|--------------|-------|-----------------|---------|
| Usia | 33,41 | 6,64 | 25-47 |
| Pengetahuan | 9,74 | 0,44 | 9 - 10 |
| Motivasi | 31,64 | 2,97 | 27 - 39 |
| Keterampilan | 9,62 | 0,59 | 8-10 |
| Kinerja | 45,74 | 5,61 | 35-60 |

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Berdasarkan tabel diatas rerata usia responden adalah 31,41 tahun dengan standar deviasi 6,64 tahun dari 39 orang responden. Usia minimal responden adalah 25 tahun dan usia maksimal adalah 47 tahun. reponden memiliki rerata skor pengetahuan 9,74 dengan standar deviasi 0,442, nilai minimal skor pengetahuan adalah 9 dan nilai maksimal skor adalah 10. Secara keseluruhan gambaran pengetahuan responden terlihat baik. Reponden memiliki rerata skor motivasi 31,64 dengan standar deviasi 2,97, nilai minimal skor motivasi adalah 27 dan nilai maksimal skor adalah 39. Reponden memiliki rerata skor keterampilan 9,67 dengan standar deviasi 0,59, nilai minimal skor keterampilan adalah 8 dan nilai maksimal skor adalah 10. Sedangkan dari segi keterampilan menunjukkan rerata skor kinerja responden adalah 45,74 dengan standar deviasi 5,61, nilai minimal adalah 35 dan nilai maksimal adalah 60

Gambaran kinerja purnawidya Pasca Pelatihan Perawatan Luka Metode *Blended learning*

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa rerata kinerja purnawidya pelatihan perawatan luka adalah 45,74 dengan nilai maksimal 60 dan nilai minimal 35. Hal ini menunjukkan bahwa skor kinerja purnawidya relatif tinggi. Kinerja (prestasi kerja) adalah merupakan hasil kerja yang mencerminkan nilai / mutu, dapat diukur pencapaiannya oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya berdasarkan pada penugasan atasan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sementara menurut Wibowo (2010), kinerja

memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan dilaksanakan, dapat diartikan bahwa sebuah pekerjaan harus persiapan baik secara input, proses dan output.

Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap pernyataan kinerja, dari 15 pernyataan yang memperoleh respon sangat setuju paling banyak adalah pernyataan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh responden selalu bertujuan untuk kesembuhan pasien, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja responden dikategorikan sangat baik karena berorientasi pada hasil terbaik yaitu pada kesembuhan pasien. Selain itu, pernyataan dengan respon setuju paling banyak (76.9) adalah responden menyatakan telah melaporkan hasil perawatan luka kepada pimpinan dan selalu mendokumentasikan hasil kegiatan perawatan luka yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah melaksanakan rencana tindak lanjut pelatihan prawatan luka dengan baik.

Pelatihan perawatan luka yang dilaksanakan sebelum penelitian ini, memberikan dampak positif terhadap skor kinerja purnawidya. Purnawidya dapat menunjukan hasil kinerja yang baik dengan nilai skor maksimal 60 dan minimal 35. Selain faktor pelatihan sebelumnya, pada penelitian ini ingin dilihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja purnawidya di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) DKI Jakarta Tahun 2021.

Gambaran hubungan Umur terhadap kinerja Responden Pasca Pelatihan Perawatan Luka Metode *Blended learning*

Dalam penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara umur dan skor kinerja Purnawidya dengan nilai korelasi (r) antara umur dan skor kinerja adalah 0,43 Nilai P 0.007. Hubungan yang bermakna antara usia dan kinerja ini sejalan dengan penelitian oleh R.A Supriyono (2002) yang menyatakan bahwa usia mempunyai pengaruh positif dan secara statistik signifikan terhadap kinerja manajer $p= 0,002$. Semakin bertambah usia kematangan pola pikir dalam melakukan pekerjaan lebih sistematis, hal ini diperkuat oleh Notoadmojo (2009) yang menyatakan semakin bertambah usia maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh, pada masa kerja seseorang sehingga dapat meningkatkan kematangan mental dan intelektual dalam membuat keputusan yang lebih bijaksana ketika akan bertindak.

Penelitian ini juga didukung oleh Harahap S,S (2019) yang menyatakan bahwa variabel usia memiliki nilai signifikansi <0.05 dan ada korelasi yang signifikan antara variabel usia dengan variabel kinerja ($r = 0.153$). Hal ini terjadi karena biasanya perkembangan karier seseorang linier dengan pertambahan usia.

Gambaran hubungan Motivasi terhadap Kinerja Responden Pasca Pelatihan Perawatan Luka Metode *Blended learning*.

Berdasarkan hasil uji statistik penelitian ini diperoleh nilai korelasi (r) antara skor motivasi dan skor kinerja adalah 0,37 artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja Purnawidya perawatan luka di FKTP DKI Jakarta tahun 2021 dengan nilai $P = 0.020$ artinya secara statistik ada hubungan signifikan antara skor motivasi dan skor kinerja Purnawidya dan arah hubungan ini positif. Pada analisis multivariat, disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat menjelaskan sebesar 12-13% variabel skor kinerja Purnawidya perawatan luka di FKTP DKI Jakarta tahun 2021. Hasil penelitian ini didukung oleh Riyadi, M (2016) dan Fakhri, D. Ariyanti, F. 2017 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja dengan p -value 0,027 dan 0,020. Kemudian Gani (2008) menyatakan bahwa salah satu variabel yang konsekuensi positif terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar adalah motivasi kerja. Pada penelitian ini, persepsi pegawai terhadap variabel motivasi kerja mendapatkan nilai positif dan dinyatakan baik, dimana indikator yang memperoleh respon paling tinggi adalah ruang kerja dan penghargaan.

Studi lain yang dilakukan pada perawat di RSUP Dr.Kariadi Semarang (Haryani,2014) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan pengetahuan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan terapi bermain pada anak usia sekolah. Pada tahun 2019, Anastasios dkk melakukan penelitian dan mencari faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memberi keterkaitan yang kuat terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun, penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Gambaran hubungan Pengetahuan terhadap Kinerja Responden Pasca Pelatihan Perawatan Luka Metode *Blended learning*

Berdasarkan uji korelasi nilai (r) antara skor pengetahuan dan skor kinerja adalah 0,15 dengan Nilai P sebesar 0.364 artinya secara statistik tidak ada hubungan signifikan antara skor pengetahuan dan skor kinerja Purnawidya. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaurama, G. Candra (2021) menyebutkan bahwa pengetahuan memiliki keterkaitan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $P=0.000$.

Hasil univariat terhadap pengetahuan diperoleh variasi pengetahuan yang tidak jauh berbeda diantara responden, jika dilihat dari jawaban responden terkait pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dari 10 item pernyataan, mencapai 60 % dari semua pernyataan positif dijawab benar oleh responden dengan nilai minimal 9 dan maksimal 10. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai skor pengetahuan yang tinggi. Skor pengetahuan responden yang tinggi bisa terjadi karena sebelumnya responden telah mendapatkan pelatihan mengenai perawatan luka selain itu perawatan luka adalah merupakan aktifitas responden di tempat kerja masing-masing sehingga retensi pengetahuan tentang teori perawatan luka yang diperoleh saat pelatihan masih terjaga dengan baik.

Gambaran hubungan keterampilan terhadap Kinerja Responden Pasca Pelatihan Perawatan Luka Metode *Blended learning*

Keterampilan merupakan salah satu hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan. Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai korelasi (r) antara skor keterampilan dan skor kinerja adalah 0,02 artinya tidak ada hubungan sedang antara skor keterampilan dan skor kinerja. Nilai P adalah 0.886 hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara skor keterampilan dan skor kinerja Purnawidya pelatihan perawatan luka metode *Blended learning* tahun 2021.

Ditinjau secara analisis univariat, responden dapat menjawab dengan benar semua pernyataan dalam kuesioner yang di sajikan peneliti, sehingga nilai minimal skor keterampilan adalah 8 dan nilai maksimalnya adalah 10. Ini mengindikasikan bahwa variasi skor keterampilan responden sudah baik.

Penelitian ini sejalan dengan Lengkong dkk (2019) yang melakukan penelitian terhadap 198 karyawan di salah satu PT di Minahasa

Selatan, hasilnya diperoleh bahwa secara parsial tidak ada hubungan antara keterampilan dengan kinerja karyawan (nilai $p=0.227>0.05$).

Berbeda dengan penelitian oleh Suhartini (2017) terhadap 60 karyawan pada industri kulit di Yogyakarta menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar 0.451 dan nilai $P\ 0.000<0.005$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Diketahui bahwa karakteristik responden perawatan luka sebagian besar berpendidikan DIII sebesar 79,5% dan hampir seluruhnya berprofesi sebagai perawat yaitu sebesar 97,4% dengan masa kerja <5 tahun sebesar 66%.

Berdasarkan dari data hasil analisis gambaran motivasi, pengetahuan, keterampilan dan kinerja purnawidya paling banyak menjawab sangat setuju pada pernyataan positif terkait motivasi sebesar 76,9% dengan rerata skor motivasi 31,64 dengan nilai minimal 27 dan nilai maksimal 39 sehingga dapat disimpulkan bahwa purnawidya memiliki motivasi baik terhadap peerawatan luka. Gambaran pengetahuan purnawidya skor rerata pengetahuan 9,74 dengan skor minimal 9 dan nilai skor maksimal 10 secara keseluruhan gambaran pengetahuan baik. Gambaran keterampilan purnawidya memiliki rerata skor keterampilan 9,67 dengan nilai minimal skor keterampilan adalah 8 dan nilai maksimal skor adalah 10. Sedangkan pada 15 pernyataan positif purnawidya paling banyak menjawab sangat setuju pada pernyataan tentang orientasi prioritas perawatan luka adalah terhadap kesembuhan pasien sebesar 53,8%, terkait dengan lapor pimpinan dan dokumentasi hasil kegiatan perawatan luka sebesar 76,9%, adapun pernyataan tidak setuju pada pertanyaan tentang kepemilikan layanan perawatan luka di instansi kerjanya sebesar 12,8% dapat diartikan bahwa purnawidya pelatihan perawatan luka masing ada yang belum berkinerja baik dikaitkan dengan RTL yang mereka rencanakan belum tercapai secara keseluruhan diketahui hasil kalkulasi hasil kinerja purnawidya 45,74 standar deviasi 5,61, nilai minimal adalah 35 dan nilai maksimal adalah 60.

Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel umur dan kinerja purnawidya yang tergambar pada nilai korelasi (r) antara umur dan

skor kinerja adalah 0,43 ($p=0.007$) berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja purnawidya pada 44 FKTP di DKI Jakarta sangat di pengaruhi umur responden, semakin matang umur purnawidya semakin baik kinerjanya.

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, terhadap kinerja purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning* di DKI Jakarta tahun 2021 hasil analisis data penelitian yang menunjukkan nilai korelasi (r) antara skor motivasi dan skor kinerja adalah 0,37 $P=0.020$.

Diketahui bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Purnawidya adalah motivasi dengan nilai P adalah 0.02 artinya ada hubungan signifikan antara skor motivasi dan skor kinerja. Nilai $R\ square = 0.129$, artinya variabel motivasi dapat menjelaskan sebesar 12-13% variasi skor kinerja Purnawidya perawatan luka Metode *Blended learning* tahun 2021. Untuk mengetahui faktor dominan prediktor kinerja purnawidya paska pelatihan perawatan luka metode *blended learning* di DKI Jakarta tahun 2021.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut: 1) Bagi penelitian selanjutnya aspek penilaian kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung, rekan sejawat, diri sendiri dan konsumen. 2) Jumlah sampel diperbesar sehingga dapat dilakukan uji validitas dan realibilitas sehingga data yang diperoleh lebih variative. 3) Pengamatan kinerja sebaiknya dilakukan secara observasi langsung dilaksanakan minimal 6 bulan. 4) Proses pengambilan data untuk penelitian berikutnya disarankan dilakukan secara langsung agar dapat didampingi dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, M. *et al.* (2020). Modul Perawatan Luka. Samarinda: Program Studi Diploma Iii Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman
- Amron. (2010). Pengetahuan Dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja. Jakarta, Indonesia.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J. & Russel, E.A. (1993). Human Resource Management, An Experiential Approach. Singapore: Mc Graw Hill International Editions, Mac Graw Hill Book Co.

- Budiman & Riyanto, A. (2013). Kapita Selekta Kuesioner Pengetahuan dan Sikap dalam Penelitian Kesehatan. Available: http://ucs.sulsellib.net/index.php?p=show_detail&id=490. Jakarta: Salemba Medika
- Chaerudin, Ali, dkk. (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan
- Detty, Utia. A. et al. (2020). Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada, Karakteristik Ulkus Diabetikum Pada Penderita Diabetes Melitus. Jakarta: 2020
- Dorresteijn, J., Kriegsman, D., Assendelft, W., Dorresteijn JAN, V. G., Dorresteijn, J. A., Kriegsman, D. M. Valk, G. D. (2014). Cochrane Database of Systematic Reviews Patient education for preventing diabetic foot ulceration (Review) www.cochranelibrary.com Patient education for preventing diabetic foot ulceration, (12). <http://doi.org/10.1002/14651858.CD01488.pub5>
- Fitria, E. et.al. (2017). Karakteristik Ulkus Diabetikum pada Penderita Diabetes Mellitus di RSUD dr. Zainal Abidin dan RSUD Meuraxa Banda Aceh <http://ejournal.litbang.kemkes.go.id/index.php/BPK/article/view/6818/5303>.
- Gani, A. (2008). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan Kota Makassar. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/151>. <https://scholar.google.co.id/>
- Gautama, G. Chandra. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indonesia Miki Industries. Surakarta: Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dikses 23 Oktober 2021 05.00 Wib.
- Gupta, V., Kakkar, G., Gill, A. S., Gill, C. S., & Gupta, 2019. The Management Of Diabetic Foot Ulcers Using The Wound Treatment Techniques Of Modern Dressing: A Systematic Review. <http://dx.doi.org/10.20473/jn.v14i3.17016>. Jurnal ners p-ISSN 1858-3598, e-ISSN 2502-5791
- Haeyani, S. (2014) Hubungan Antara Pengetahuan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Terapi Bermain Pada Anak Usia Prasekolah Di Ruang Rawat Inap Anak Rsup Dr. Kariadi Semarang. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/1150/1204>
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja Dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation. Jurnal Teknovasi Volume 06, Nomor 02, 2019, 12 – 26 ISSN : 2540-8389.
- Haryono, S. (2018) Manajemen Kinerja /DM Teori dan Aplikasi. Jakarta Timur: Luxima Metro Media
- Hasudungan, L.(2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan & Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *JIEB (ISSN : 2442-4560)*
- Hosnawati. (2016). Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Kementrian kesehatan (2020). Profil kesehatan 2019. <https://pusdatin.kemkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-indonesia-2019.pdf>
- Kementrian kesehatan RI. (2019). Modul pelatihan tenaga pelatih kesehatan. Jakarta: BPPSDM kementrian kesehatanRI pusat pelatihan SDM Kesehatan.
- Kristanto, A. (2017). The Development of Instructional Materials E-Learning Based On Blended Learning. International Education Studies; Vol. 10, No. 7; 2017 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039. Available: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1146460.pdf>
- Lengkong, F. et al. (2019). *Work Skill, Experience And Work Environment For Employee Performance At Pt. Tri Mustika Cocominaesa (South Minahasa)*. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361/22043>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marianna, S. & Nugraha, G. (2017). Hubungan tingkat pengetahuan perawat terhadap perilaku Perawatan Luka Gangren. Jakarta Stikes Binawan. Issn2442-7039. <https://scholar.google.co.id>

- Monika, M. & Adnan, A. (2017). Peran Efikasi Diri dan Motivasi Belajar dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa.
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pardede, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33340/1/ADNAN%20PARDEDE.pdf>
- Purba, P. A. (2021). Gambaran Pengetahuan Keluarga Tentang Pencegahan Luka Pada Pasien Diabetes Melitus. <http://180.250.18.58/jspui/bitstream/123456789/4823/1/KTI%20PEBI%20PURBA%20PRODI%20DIII%20KEP%20POLTEKKES%20MEDAN%20-%20Pebi%20Purba.docx-2.pdf>
- Riyadi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. *E-journal resources*, https://eprints.uny.ac.id/38856/1/MukhlisRiyadi_09408144035.pdf.
- Sri Gitarja, W. et al. (2019). Kurikulum pelatihan perawatan luka bagi praktisi kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Bogor: Corporate university of wocare
- Suhartini, Y. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jogjakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Supriyono, R. A. (2002). Pengaruh Usia, Keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran, Dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* Vol. 21, No. 1, 2006, 59 – 74.
- Tanjung, Y. I, Abubakar. dkk. (2020). *Kajian Pengetahuan Konseptual Teori dan Soal*: CV Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada
- Winarni, M., Anjariah, S., & Romas, M. Z. (2016). Motivasi Belajar Ditinjau Dari Dukungan Sosial Orangtua Pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi*, 2(1).