

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CAKUPAN IMUNISASI HB0 DI PUSKESMAS KABUPATEN DELI SERDANG

Elvita Nora^{1*}, Donal Nababan², Christina Roos Etty Nainggolan³, Taruli Rohana Sinaga⁴, Seri Asnawati Munthe⁵

Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Direktorat Pascasarjana, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan^{1,2,3,4,5}

**Corresponding Author : elvitaanora@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Imunisasi Hepatitis B merupakan pencegahan dini terhadap penyakit hepatitis B namun angka cakupan Imunisasi Hepatitis B yang diberikan kurang dari 7 hari pada bayi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang pada 3 Puskesmas yang capaiannya tinggi sedang dan rendah. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang. Jenis penelitian adalah survei analitik kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Populasi adalah seluruh petugas kesehatan yang memberikan pelayanan imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling* dengan jumlah 34 responden. Data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Analisa data yaitu univariat, bivariat dengan uji *chi square* dan multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap cakupan imunisasi HB0 $p = 0,020$, ada pengaruh supervisi terhadap cakupan imunisasi HB0 $p = 0,028$, dan ada pengaruh beban kerja terhadap cakupan imunisasi HB0 $p = 0,013$. Variabel yang paling dominan mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 adalah beban kerja. Disarankan kepada pimpinan agar memperbaiki dan meningkatkan kualitas supervisi, dan menambah insentif, memberikan hadiah sebagai motivasi atas kinerja juru imunisasi serta tidak membebankan juru imunisasi dengan program lain diluar tupoksinya, sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan cakupan imunisasi.

Kata kunci : beban bekerja, juru imunisasi, imunisasi HB0, motivasi, supervisi

ABSTRACT

Hepatitis B immunization is an early prevention against hepatitis B disease, but the coverage rate of Hepatitis B immunization given less than 7 days to infants at the Deli Serdang Regency Health Center in 3 Health Centers with high, medium and low achievements. The purpose of this study was to determine the factors that influence the coverage of HB0 immunization at the Deli Serdang Regency Health Center. The type of research is a quantitative analytical survey using a cross-sectional study design. The population is all health workers who provide immunization services at the Deli Serdang Regency Health Center with a sampling technique using purposive random sampling with a total of 34 respondents. The data used include primary data and secondary data. Data analysis is univariate, bivariate with chi square test and multivariate with logistic regression test. The results of this study indicate that there is an influence of motivation on the coverage of HB0 immunization $p = 0.020$, there is an influence of supervision on the coverage of HB0 immunization $p = 0.028$, and there is an influence of workload on the coverage of HB0 immunization $p = 0.013$. The most dominant variable affecting the coverage of HB0 immunization is workload. It is recommended to the leadership to improve and increase the quality of supervision, and add incentives, provide rewards as motivation for the performance of immunization officers and not burden immunization officers with other programs outside their duties, so that later it will have an impact on increasing the coverage of immunization.

Keywords : HB0 immunization, motivation, supervision, workload, immunization officer

PENDAHULUAN

Imunisasi merupakan pencegahan penyakit infeksi terutama penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi. Imunisasi sangat penting untuk bayi. Antibodi bayi belum lengkap, sehingga

perlu dilakukan vaksinasi pada bayi berupa imunitas untuk mencegah berbagai penyakit sewaktu-waktu. Jika bayi tidak diimunisasi, kemungkinan risikonya antara lain tuberkulosis, hepatitis, polio, tetanus, difteri, batuk rejan, meningitis, pneumonia, infeksi telinga, campak, flu, gondongan bahkan rubella. Melalui imunisasi, setidaknya kemungkinan penyebaran virus atau bakteri penyebab penyakit bisa diminimalisir (Leni et al., 2021). Program imunisasi bertujuan agar dapat mengurangi tingginya Kejadian Luar Biasa (KLB) pada penyakit menular. Program imunisasi merupakan pelayanan kesehatan masyarakat yang lebih menekankan pada upaya promotif dan preventif, selain itu imunisasi merupakan upaya yang sangat penting dalam mencegah penyakit serta merupakan *public good* (barang publik) karena manfaatnya dapat dirasakan oleh orang banyak. Sebelum kegiatan imunisasi dipergunakan secara luas di dunia, banyak anak yang terinfeksi penyakit seperti hepatitis B. Penyakit Hepatitis B ini disebabkan oleh Virus Hepatitis B (VHB) yang menyerang hati dan menyebabkan peradangan hati akut yang disebut juga penyakit hati kronis (Permatasari, dkk, 2019).

Vaksin hepatitis B harus diberikan segera setelah lahir, karena vaksin hepatitis B merupakan tindakan pencegahan yang sangat efektif yang dapat memutus rantai penularan dari ibu ke bayi segera setelah lahir. Oleh karena itu, semua bayi harus menerima dosis pertama vaksin hepatitis B segera setelah lahir dan sebelum dipulangkan. Bayi yang lahir dari ibu dengan HBSAg yang tidak diketahui harus menerima dosis pertama vaksin hepatitis B dalam waktu 12 jam setelah lahir (Leni et al., 2021). Imunisasi hepatitis B adalah salah satu imunisasi wajib, dan lebih dari 100 negara telah memasukkan vaksin ini dalam rencana nasional mereka. Jika menyerang anak-anak, penyakit akibat virus ini sulit disembuhkan. Jika sejak lahir telah terinfeksi virus hepatitis B (HBV), hal itu dapat menyebabkan kelainan yang dibawa hingga dewasa. Oleh karena itu, kemungkinan besar terjadi sirosis atau pengerasan hati. Biasanya bayi baru lahir mendapat imunisasi hepatitis B yang sangat penting untuk mencegah bayi tertular penyakit hepatitis B. Jika imunisasi hepatitis B diberikan sedini mungkin (biasanya dengan suntikan intramuskular pada bayi usia 0-7 hari), manfaatnya akan meningkat. Faktanya, Indonesia adalah salah satu dari sepuluh negara teratas dengan anak-anak yang tidak diimunisasi (Blandina Tri Novita Laia, 2019).

Indonesia telah menetapkan target tahun 2023-2025 untuk seluruh (100%) yang harus dicapai pada tahun 2023 (P2P Kemkes, 2022). Dimana capaian imunisasi lengkap pada tahun 2020-2021 tidak mencapai target. Terjadi penurunan capaian yang cukup signifikan pada tahun 2020-2021 dibandingkan pada tahun sebelumnya dan capaian tahun 2021 hanya mencapai 76,9% berdasarkan data rutin imunisasi (E-Renggar Kemkes RI, 2022). Di Provinsi Sumatera Utara, meskipun belum mencapai sasaran tersebut, angka cakupannya sudah memadai mencapai 86,2% (Kemenkes RI, 2020). Menurut data dari Badan Pusat Statistik, persentase cakupan imunisasi di Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa imunisasi BCG mencapai 79,1%, DPT 78,73%, Campak 84,6%, POLIO 81,13%, dan Hepatitis B 20,46% (BPS, 2022). Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang memiliki 34 Puskesmas yang menyebar di wilayah Kabupaten Deli Serdang, dan sudah melakukan akreditasi. Selain itu Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu media informasi Pembangunan Kesehatan di Kabupaten Deli Serdang yang relatif lengkap, meliputi data tentang derajat kesehatan, upaya kesehatan, sumberdaya kesehatan, data umum dan data lingkungan yang berhubungan dengan kesehatan di wilayah Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian yang dilakukan Hendra (2018) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan dengan produktivitas kerja pegawai kebidanan di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. Meningkat atau menurunnya capaian imunisasi dapat terjadi pada tenaga-tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah maupun swasta. Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan capaian target imunisasi (Bilady, n.d.). Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki

motivasi kerja yang tinggi (Susanti, dkk, 2018). Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika baik secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan baik dan baik jika capaian sesuai dengan target yang direncanakan (Proverawati, 2018).

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Malino, 2020) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebahan yang berbeda-beda. Tingkat pemberian yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebahan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejemuhan atau understress.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada bulan februari 2025 dalam bentuk wawancara secara mendalam dengan juru imunisasi beberapa puskesmas di Kabupaten Deli Serdang, terlihat masih ada di wilayah kerja puskesmas yang cakupan imunisasi HB0-nya masih rendah. Berdasarkan wawancara dari 5 orang juru imunisasi 2 orang dengan masa kerja <5 tahun mengatakan motivasi mereka masih rendah karena mereka *double job* dan tidak ada honor tambahan dalam mengerjakan pekerjaan dipuskesmas sehingga motivasi mereka kurang dalam melakukan posyandu, sedangkan 2 orang juru imunisasi dengan masa kerja >5 tahun mengatakan motivasi mereka baik karena mereka khusus mengerjakan posyandu tiap bulannya. Sedangkan dari 5 orang juru imunisasi, dimana 2 orang mengatakan pelaksanaan supervisi baik karena supervisor benar-benar menjalankan fungsi pengawasannya, melihat kelengkapan dan pengisian kegiatan pencatatan dan pelaporan, juga mengevaluasi hasil supervisi dari kunjungan yang sebelumnya apakah sudah dijalankan tentang masukan yang diberikan pada waktu kunjungan supervisi sebelumnya, dan melakukan siklus tersebut secara berkelanjutan, namun 3 orang lainnya mengatakan supervisi kurang baik karena supervisor tidak menjalankan hal yang demikian.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk *korelasi analitik* (penelitian analitik) yaitu suatu rancangan penelitian yang bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang. Penelitian menggunakan pendekatan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu suatu rancangan penelitian dimana variabel bebas dan terikat diukur dalam waktu yang bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari s/d Februari tahun 2025 di semua Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang memberikan pelayanan imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang tahun 2025. Teknik dalam pengambilan sampel dilakukan secara *purposive random sampling*. Dipilih 3 puskesmas yang pencapaian cakupan imunisasi HB0 nya tinggi, sedang dan rendah. Puskesmas tersebut adalah Puskesmas Bandar Khalifah (80,12%), Puskesmas Hamparan Perak (76.56%) dan Puskesmas Kota Datar (67,78%). Setelah jumlah puskesmas terpilih diambil, lalu responden dari 3 kriteria diperoleh sebanyak 34 Juru Imunisasi.

HASIL

Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden penelitian ini adalah sebagaimana pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Indikator	n	%
Umur	≥35 tahun	11	32,4
	<35 tahun	23	67,6
Tingkat Pendidikan	S1/Sederajat	15	44,1
	D3	19	55,9
Jumlah		34	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini sebanyak 32,4% berumur 35 tahun atau lebih dan 67,6% berumur kurang dari 35 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikannya, responden yang berpendidikan S1/sederajat sebanyak 44,1% dan D3 sebanyak 55,9%.

Analisis Univariat

Adapun analisis univariat yang disajikan berikut ini meliputi: motivasi, supervisi, masa kerja dan beban kerja Juru Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang, serta Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025.

Motivasi

Distribusi responden berdasarkan motivasi juru imunisasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Motivasi Juru Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Motivasi	n	%
1	Tinggi	16	47,1
2	Rendah	18	52,9
Jumlah		34	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa juru imunisasi Kabupaten Deli Serdang yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebanyak 47,1% dan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 52,9% atau dengan kata lain bahwa proporsi juru imunisasi yang memiliki motivasi tinggi dan rendah hampir seimbang.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Motivasi

No	Indikator Motivasi	Tidak Pernah		Kadang-kadang		Selalu	
		n	%	n	%	n	%
1.	Saya suka dengan pekerjaan sebagai juru imunisasi	-	-	21	61,8	13	38,2
2.	Saya melakukan kegiatan imunisasi dengan semangat setiap bulannya	-	-	20	58,8	14	41,2
3.	Saya berkeinginan untuk selalu kreatif dalam melakukan pekerjaan	-	-	21	61,8	13	38,2
4.	Saya mampu menggunakan potensi diri pada saat bekerja	1	2,9	5	14,7	28	82,4
5.	Saya selalu berusaha untuk mencapai yang terbaik dalam bekerja	1	2,9	19	55,9	14	41,2
6.	Saya siap menerima pengarahan apabila tidak mematuhi peraturan dalam pelaksanaan imunisasi	1	2,9	18	52,9	15	44,1
7.	Saya menerima honor tambahan sesuai kinerja sebagai juru imunisasi	10	29,4	8	23,5	16	47,1
8.	Saya merasa nyaman terhadap kondisi di lingkungan kerja	6	17,6	15	44,1	13	38,2
9.	Saya senang berinteraksi dengan lingkungan kerja saya	3	8,8	21	61,8	10	29,4

10.	Saya mendapat dukungan dari tim imunisasi dalam melaksanakan tugas	4	11,8	15	44,1	15	44,1
11.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	1	2,9	17	50,0	16	47,1
12.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	-	-	21	61,8	13	38,2
13.	Adanya kerja sama yang baik dan saling menghormati antar sesama rekan kerja	-	-	19	55,9	15	44,1
14.	Setiap juru imunisasi bebas mengutarakan pendapatnya dalam pelayanan imunisasi sesuai dengan petunjuk teknis dari Kementerian Kesehatan	2	5,9	21	61,8	11	32,4
15.	Tim solid dan bekerjasama dengan baik dalam merencanakan pelaksanaan imunisasi setiap bulannya	-	-	23	67,6	11	32,4
16.	Pelaksanaan imunisasi yang dilakukan setiap bulannya dibantu oleh rekan tenaga kesehatan lainnya, sehingga meringankan beban kerja	1	2,9	21	61,8	12	35,3
17.	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok tim posyandu	-	-	18	52,9	16	47,1
18.	Atasan memberikan contoh yang baik sehingga memotivasi saya untuk memberikan pelayanan imunisasi terbaik	1	2,9	18	52,9	15	44,1
19.	Atasan memberikan motivasi lewat rapat bulanan	-	-	16	47,1	18	52,9
20.	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	-	-	22	64,7	12	35,3
21.	Atasan memberikan pujian apabila juru imunisasi yang menjalankan pekerjaan dengan memuaskan	-	-	21	61,8	13	38,2
22.	Atasan tidak membeda-bedakan antara juru imunisasi satu dengan juru imunisasi lainnya	2	5,9	21	61,8	11	32,4
23.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada juru imunisasi yang dilakukan bergiliran untuk menambah pengetahuan terbaru tentang imunisasi	2	5,9	20	58,8	12	35,3

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa berdasarkan kuesioner tentang motivasi juru imunisasi sebanyak 23 pertanyaan yang diberikan kepada responden yang berjumlah 34 orang diperoleh data bahwa yang lebih dominan dijawab oleh juru imunisasi adalah pernyataan mengenai “tim solid dan bekerjasama dengan baik dalam merencanakan pelaksanaan imunisasi setiap bulannya” sebanyak 67,6% dengan pilihan jawaban “kadang-kadang”. Selanjutnya responden yang paling banyak memilih jawaban “selalu” adalah pada pernyataan “saya mampu menggunakan potensi diri pada saat bekerja” yaitu sebanyak 82,4%.

Supervisi

Distribusi responden berdasarkan supervisi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Supervisi Juru Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Supervisi	n	%
1	Tinggi	15	44,1
2	Rendah	19	55,9
Jumlah		34	100

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa sebagian besar 55,9% responden menyatakan bahwa supervisi kategori rendah dan hanya sekitar 44,1% yang menyatakan supervisi tinggi.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Supervisi

No	Indikator Supervisi	Tidak Pernah		Kadang-kadang		Selalu	
		n	%	n	%	n	%
1.	Supervisor memberikan penjelasan dengan kalimat yang mudah dimengerti dalam melakukan supervisi	-	-	18	52,9	16	47,1
2.	Supervisor sangat bersahabat sehingga kegiatan supervisi tidak menegangkan dan pelaksana imunisasi bekerja dengan semangat yang kuat dan jujur	4	11,8	18	52,9	12	35,3
3.	Supervisor selalu merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan pada imunisasi	2	5,9	19	55,9	13	38,2
4.	Supervisor selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baku “On the job training” bagi juru imunisasi yang masih baru dan penatalaksanaan yang terarah untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pelaksana imunisasi	3	8,8	16	47,1	15	44,1
5.	Supervisor selalu mengontrol kerja pelaksana posyandu minimal setiap 3 bulan sekali	1	2,9	20	58,8	13	38,2
6.	Supervisi yang dilakukan oleh supervisor sudah sesuai dengan standar peraturan	2	5,9	20	58,8	12	35,3
7.	Supervisor menjelaskan dan menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai pegawai dalam melaksanakan imunisasi	1	2,9	21	61,8	12	35,3
8.	Supervisor memeriksa kelengkapan dokumentasi dan arsip yang dibuat oleh pelaksana imunisasi dan terarsip selama minimal 3 tahun terakhir	3	8,8	17	50,0	14	41,2
9.	Supervisor memeriksa kelengkapan dokumentasi yang di buat sesuai standart dokumentasi imunisasi	4	11,8	17	50,0	13	38,2
10.	Supervisi memberikan contoh yang mudah dimengerti oleh juru imunisasi tentang cara pendokumentasian imunisasi pada kohort	1	2,9	21	61,8	12	35,3
11.	Supervisi dapat menjawab kesulitan pelaksana imunisasi dalam dokumentasi pada laporan kohort atau laporan imunisasi	1	2,9	19	55,9	14	41,2
12.	Supervisor menanyakan catatan kohort imunisasi saat cakupan imunisasi HB0 dan KN1 yang tidak tercapai	2	5,9	19	55,9	13	38,2
13.	Supervisor memberitahu kepada saya atas penilaian dokumentasi Kohort yang telah dilakukan	2	5,9	19	55,9	13	38,2
14.	Supervisor mengadakan pengawasan dengan benar dan teliti sehingga pelayanan imunisasi yang diberikan lebih baik.	8	23,5	14	41,2	12	35,3
15.	Supervisor memantau keamanan imunisasi, peralatan vaksin dan prosedur pemberian imunisasi HB0	1	2,9	20	58,8	13	38,2
16.	Supervisor melihat kelengkapan dan pengisian antigen HB0 di buku kohort imunisasi	-	-	22	64,7	12	35,3

17.	Supervisor melihat pencatatan dan pelaporan imunisasi HB0	6	17,6	16	47,1	12	35,3
18.	Supervisor melakukan supervisi berkelanjutan dan melihat tindak lanjut kegiatan sebelumnya	5	14,7	17	50,0	12	35,3
19.	Supervisor memberikan kesempatan kepada pelaksana imunisasi untuk mengeluarkan pendapatnya	3	8,8	19	55,9	12	35,3
20.	Supervisor memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan kesulitan yang saya hadapi dalam melaksanakan imunisasi	-	-	9	26,5	25	73,5
21.	Supervisor mendengarkan pendapat pelaksana imunisasi dengan penuh perhatian tentang cara melaksanakan imunisasi	5	14,7	15	44,1	14	41,2
22.	Supervisor mendiskusikan kepada pelaksana imunisasi jika target imunisasi tidak tercapai	5	14,7	15	44,1	14	41,2
23.	Supervisor memberikan pujian saat juru imunisasi mencapai target imunisasi sesuai UCI	3	8,8	20	58,8	11	32,4

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa pertanyaan yang lebih dominan dipilih oleh responden adalah pilihan jawaban “kadang-kadang” pada pertanyaan “supervisor melihat kelengkapan dan pengisian antigen HB0 di buku kohort imunisasi” yaitu 64,7% dan responden yang paling banyak memilih jawaban “selalu” adalah pada pertanyaan “supervisor memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan kesulitan yang saya hadapi dalam melaksanakan imunisasi” yaitu hanya sebanyak 21,8%.

Masa Kerja

Distribusi responden berdasarkan masa kerja juru imunisasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Masa Kerja Juru Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Masa Kerja	n	%
1	≥7 tahun	24	70,6
2	<7 tahun	10	29,4
Jumlah		34	100

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa ada sebanyak 70,6% responden yang telah bekerja selama 7 tahun atau lebih dan sebanyak 29,4% yang masa kerjanya masih di bawah 7 tahun.

Beban Kerja

Distribusi responden berdasarkan beban kerja juru imunisasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Beban Kerja Juru Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Beban Kerja	n	%
1	Baik	12	35,3
2	Buruk	22	64,7
Jumlah		34	100

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja baik sebanyak 35,3% dan responden dengan beban kerja buruk hanya sekitar 64,7%.

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa pertanyaan yang lebih dominan dipilih oleh responden adalah pilihan jawaban “kadang-kadang” pada pertanyaan “saya mendapatkan dan

menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi" yaitu 76,5% dan responden yang paling banyak memilih jawaban "selalu" adalah pada pertanyaan "Pada saat-saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya" yaitu hanya sebanyak 35,3%.

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Beban Kerja

No	Indikator Motivasi	Tidak Pernah		Kadang-kadang		Selalu	
		n	%	n	%	n	%
1.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar puskesmas.	6	17,6	19	55,9	9	26,5
2.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	4	11,8	21	61,8	9	26,5
3.	Keamanan kerja saya terjamin	7	20,6	16	47,1	11	32,4
4.	Pada saat-saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya	4	11,8	18	52,9	12	35,3
5.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu singkat.	2	5,9	22	64,7	10	29,4
6.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan..	-	-	22	64,7	12	35,3
7.	Beban kerja saya sehari-hari sebagai juru imunisasi sudah sesuai dengan standar	3	8,8	22	64,7	9	26,5
8.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	-	-	26	76,5	8	23,5

Cakupan Imunisasi HB0

Adapun status cakupan Imunisasi HB0 di masing-masing wilayah pelayanan juru imunisasi yang dijadikan responden penelitian ini adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Cakupan Imunisasi HB0 Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Cakupan Imunisasi HB0	n	%
1	Tercapai	14	41,2
2	Tidak Tercapai	20	58,8
Jumlah		34	100

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa sebagian besar 58,8% cakupan imunisasi di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang termasuk kategori tidak tercapai dan hanya 41,2% yang termasuk kategori tercapai.

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat melalui uji *chi-square* masing-masing variabel dapat dilihat pada uraian berikut ini.

Pengaruh Motivasi Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0

Pengaruh motivasi juru imunisasi terhadap cakupan imunisasi HBO dapat dilihat pada tabel 10.

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa dari 16 juru imunisasi dengan motivasi tinggi 68,8% cakupan imunisasi HB0 tercapai dan 31,2% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari 18

juru imunisasi dengan motivasi rendah hanya 16,7% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 83,3% yang tidak tercapai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai *p* (*p-value*) sebesar 0,002 (*p*<0,05) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan motivasi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 10. Motivasi Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Motivasi	Cakupan Imunisasi HB0				Nilai p	
		Tercapai		Tidak Tercapai			
		n	%	n	%	n	%
1	Tinggi	11	68,8	5	31,2	16	100
2	Rendah	3	16,7	15	83,3	18	100
Total		14	41,2	20	58,8	34	100

Pengaruh Supervisi Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0

Pengaruh supervisi juru imunisasi terhadap cakupan imunisasi HBO dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Supervisi Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Supervisi	Cakupan Imunisasi HB0				Nilai p	
		Tercapai		Tidak Tercapai			
		n	%	n	%	n	%
1	Tinggi	10	66,7	5	33,3	15	100
2	Rendah	4	21,1	15	78,9	19	100
Total		14	41,2	20	58,8	34	100

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa dari 15 juru imunisasi dengan supervisi baik terdapat 66,7% yang cakupan imunisasi HB0-nya tercapai dan 33,3% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari 19 juru imunisasi dengan supervisi tidak baik hanya 21,1% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 78,9% yang tidak tercapai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai *p* (*p-value*) sebesar 0,007 (*p*<0,05) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan supervisi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh Beban Kerja Sebagai Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0

Pengaruh beban kerja sebagai juru imunisasi terhadap cakupan imunisasi HBO dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Beban Kerja sebagai Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Beban Kerja sebagai Juru Imunisasi	Cakupan Imunisasi HB0				Nilai p	
		Tercapai		Tidak Tercapai			
		n	%	n	%	n	%
1	Baik	9	75,0	3	25,0	12	100
2	Buruk	5	22,7	17	77,3	22	100
Total		14	41,2	20	58,8	34	100

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa dari 12 responden dengan beban kerja sebagai juru imunisasi sebanyak 75,0% yang cakupan imunisasi HB0-nya tercapai dan 25,0% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari 22 responden dengan beban kerja buruk hanya 22,7%

yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 77,3% yang tidak tercapai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai *p* (*p-value*) sebesar 0,003 (*p*<0,05) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan beban kerja sebagai juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh Masa Kerja sebagai Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0

Pengaruh masa kerja sebagai juru imunisasi terhadap cakupan imunisasi HBO dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Masa Kerja sebagai Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

No	Masa Kerja	Cakupan Imunisasi HB0				Nilai <i>p</i>	
		Tercapai		Tidak Tercapai			
		n	%	n	%	n	%
1	≥7 tahun	9	37,5	15	62,5	24	100
2	<7 tahun	5	50,0	5	50,0	10	100
	Total	14	41,2	20	58,8	34	100

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa dari 24 responden dengan masa kerja sebagai juru imunisasi lebih dari 7 tahun ada sebanyak 37,5% yang cakupan imunisasi HB0-nya tercapai dan 62,5% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari 10 responden dengan masa kerja kategori kurang dari 7 tahun ada 50,0% cakupan tercapai dan 50% lagi cakupan tidak tercapai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai *p* (*p-value*) sebesar 0,704 (*p*>0,05) yang dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan masa kerja sebagai juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan *Multiple Logistic Regression* yang dilakukan sebagai tindak lanjut dari analisis *statistik* uji bivariat dengan mengikutsertakan variabel yang mempunyai nilai *p*<0,25 sebagai batas seleksi. Berdasarkan hasil uji statistik bivariat yang memenuhi syarat dilakukannya analisis multivariat adalah variabel Motivasi, Supervisi, dan beban kerja. Selanjutnya ketiga variabel penelitian tersebut dianalisis menggunakan analisis *Regresi Binary Logistik*. Analisis multivariat ini dilakukan dengan 1 (satu) tahap, yaitu:

Tabel 14. Hasil Analisis Multiple Logistic Regression terhadap Variabel Motivasi, Supervisi dan Beban Kerja sebagai Kandidat Model

Tahap	Variabel	B	Sig	Exp (B)
Tahap 1	Motivasi	3,334	0,020	28,057
	Supervisi	3,100	0,028	22,203
	Beban kerja	3,719	0,013	41,235
	Constant	-14,861	-	-

Berdasarkan tabel 14, diketahui, bahwa pada Tahap 1 yaitu variabel yang diuji pada regresi berganda binary (*logistic regression*) tahap pertama ini adalah seluruh variabel independen yang telah dinyatakan signifikan *p*<0,05 pada analisis bivariat. Hasil analisis variabel dengan uji regresi binary (*logistic regression*) diketahui pengaruh cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang dengan menggunakan uji statistik *binary logistic* didapatkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi <0,05 adalah motivasi dengan nilai 0,020, supervisi dengan nilai 0,028 dan beban kerja dengan nilai signifikansi 0,013. Variabel independen yang memiliki nilai signifikansi <0,05, selanjutnya dimasukkan ke nilai persamaan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi logistik untuk sebagai hasil uji multivariat penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Ln P/1-P} &= -14,861 + -3,334 \text{ motivasi} + -3,100 \text{ supervisi} + -3,719 \text{ beban kerja.} \\
 \text{Probabilitas} &= \exp(14,861 + -3,334 \text{ motivasi} + -3,100 \text{ supervisi} + -3,719 \text{ beban kerja}) / \\
 &\quad 1 + \exp(14,861 + -3,334 \text{ motivasi} + -3,100 \text{ supervisi} + -3,719 \text{ beban kerja}) \\
 \text{Probabilitas atau } Predicted &= (\exp(14,861 + (-3,334 \times 1) + (-3,100 \times 1) + (-3,719 \times 1)) / (1 + \exp(14,861 + (-3,334 \times 1) + (3,100 \times 1) + (3,719 \times 1))) \\
 \text{Probabilitas atau } Predicted &= 0.996 \times 100\% \\
 &= 99,6\%
 \end{aligned}$$

Oleh karena nilai Probabilitas atau *Predicted* adalah 99,6%, dengan kata lain variabel motivasi, supervisi dan beban kerja paling dominan mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang dengan nilai *p* 0,002. Hal tersebut didapat dari 16 juru imunisasi dengan motivasi tinggi 68,8% cakupan imunisasi HB0 tercapai dan 31,2% yang tidak tercapai. Sedangkan, dari 18 juru imunisasi dengan motivasi rendah hanya 16,7% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 83,3% yang tidak tercapai. Berdasarkan hasil penelitian tingginya responden menjawab kadang-kadang yaitu tim solid dan bekerjasama dengan baik dalam merencanakan pelaksanaan imunisasi setiap bulannya, pujian yang diberikan atasas memotivasi responden untuk bekerja lebih baik lagi, serta beberapa responden menjawab tidak pernah menerima honor tambahan sesuai kinerja sebagai juru imunisasi.

Sejalan dengan penelitian Rosmawaty (2021) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan bahwa diperoleh nilai *p* (*p-value*) sebesar 0,030 (*p*<0,05) artinya ada hubungan motivasi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan. Motivasi dipandang sebagai dorongan kekuatan dari dalam yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan mempengaruhi intensitas perilaku tersebut, sehingga motivasi kerja dapat turut serta menentukan prestasi seseorang. Kurangnya insentif dapat juga disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan, ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan, bukan hanya disebabkan karena masalah uang (Siagian, dkk. 2021).

Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Ilyas, 1995 dalam Purwanti, 2010). Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, seperti: sikap, perilaku, tanggungjawab, motivasi karyawan (Timple, 1990 dalam Purwanti, 2010). Sedangkan menurut Gibson (1996), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh individu, organisasi dan psikologis yang akan mempengaruhi kinerja seseorang (Purwanti, 2010)

Motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi yang kuat sering kali memicu individu untuk lebih berfokus, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan atau tujuan yang ingin dicapai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

produktifitas dan kualitas hasil kerja. Sehingga semakin tinggi motivasi semakin baik pula kinerja atau semakin rendah motivasi semakin kurang baik pula kinerja (Nurdiana, dkk. 2025).

Pengaruh Supervisi Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang dengan nilai $p = 0,007$. Hal tersebut didapat dari 15 juru imunisasi dengan supervisi tinggi 66,7% cakupan imunisasi HB0 tercapai dan 33,3% yang tidak tercapai. Sedangkan, dari 19 juru imunisasi dengan supervisi rendah hanya 21,1% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 78,9% yang tidak tercapai. Berdasarkan hasil penelitian tingginya responden menjawab kadang-kadang yaitu supervisor melihat kelengkapan dan pengisian antigen HB0 di buku kohort imunisasi, supervisi memberikan contoh yang mudah dimengerti oleh juru imunisasi tentang cara pendokumentasian imunisasi pada kohort, dan supervisor menjelaskan dan menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai pegawai dalam melaksanakan imunisasi.

Penelitian yang dilakukan Rosmawaty, dkk (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan supervisi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian ini. Supervisi yang dilakukan dengan baik akan banyak mendapatkan manfaat seperti dapat meningkatkan efisiensi kerja. Supervisi harus dilakukan secara berkelanjutan dan melihat tindak lanjut kegiatan sehingga pengawas perlu melihat pencatatan dan pelaporan imunisasi HB0, adanya wahana dan kesempatan diskusi antara pelaksana supervisi dengan juru imunisasi apabila target imunisasi tidak tercapai, perlunya pelaksana supervisi mendengarkan pendapat juru imunisasi dengan penuh perhatian tentang cara melaksanakan imunisasi, dan memberikan pujian pada juru imunisasi apabila target tercapai.

Supervisi adalah kegiatan yang terencana dari seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi, dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari. Supervisi merupakan kegiatan melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan atau kinerja cakupan untuk menemukan masalah agar dapat segera diberi petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasi masalah. Penetapan standar kinerja untuk supervisi imunisasi terdiri dari standar pengelolaan Pemantauan Wilayah Setempat (PWS), analisis dan tindak lanjut PWS, target capaian imunisasi, pedoman pencatatan dan pelaporan hasil program, logistik dan *cold chain*, peralatan imunisasi, pelayanan imunisasi, tenaga pelaksana di tingkat Pukesmas, perhitungan persen (%) cakupan imunisasi, dan kerjasama lintas sektor dan program (Anggraini dan Wulandari, 2016). Supervisi, sebagai proses yang melibatkan pengawasan, bimbingan, dan pengelolaan kinerja individu dalam konteks kerja, memainkan peran yang signifikan dalam menentukan hasil kinerja. Melalui supervisi yang efektif, para manajer atau atasan dapat memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi pegawai.

Pengaruh Masa Kerja Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh masa kerja juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang dengan nilai $p = 0,500$. Hal tersebut didapat dari 24 dengan masa kerja sebagai juru imunisasi 7 tahun atau lebih sebanyak 37,5% cakupan imunisasi HB0 tercapai dan 62,5% yang tidak tercapai. Sedangkan, dari 10 dengan masa kerja kurang dari 7 tahun hanya 50,0% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 50,0% yang tidak tercapai. Sejalan dengan penelitian Rosmawaty, dkk (2020) yang dilakukan di Puskesmas Kota Medan bahwa ada

hubungan lama kerja sebagai juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0. Makin lama pengalaman kerja seseorang semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya, seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan berpengalaman.

Menurut asumsi peneliti dengan pengalaman kerja yang dimiliki juru imunisasi akan mempermudah dalam melakukan pekerjaannya sehingga diharapkan kinerjanya akan semakin meningkat. Masa kerja menjadi suatu dasar pemikiran terhadap produktifitas seseorang. Seseorang yang telah lama bekerja mempunyai wawasan dan pengalaman yang akan membentuk suatu perilaku. Pengalaman langsung menyebabkan juru imunisasi lebih terampil menghadapi berbagai persoalan di lapangan. Keterampilan yang dipelajari melalui pengalaman menghadapi ratusan persoalan ketika menghadapi pasien dan masyarakat. Masa kerja lama seringkali akan memunculkan faktor kejemuhan atau sikap tidak peduli, sehingga muncul pemikiran untuk tidak perlu mengindahkan kegiatan yang seharusnya dijalankan. Apabila masa kerja lama tidak didukung pengembangan keahlian yang baik akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

Masa kerja merupakan suatu proses pendidikan formal untuk mengubah, memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan personil dalam jangka waktu relative singkat yang mengutamakan pengetahuan praktis sehingga personil dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Masa kerja menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Semakin lama bekerja, kemampuan dan pengetahuan praktisnya akan bertambah (Syahputra, dkk. 2025).

Pengaruh Beban Kerja Juru Imunisasi terhadap Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang dengan nilai $p = 0,003$. Hal tersebut didapat dari 12 juru imunisasi dengan beban kerja baik 75,0% cakupan imunisasi HB0 tercapai dan 25,0% yang tidak tercapai. Sedangkan, dari 22 juru imunisasi dengan beban kerja buruk hanya 22,7% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 77,3% yang tidak tercapai. Berdasarkan hasil penelitian tingginya responden menjawab kadang-kadang yaitu responden mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu singkat, mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, dan beban kerja responden sehari-hari sebagai juru imunisasi sudah sesuai dengan standar.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Kusumaningsih, 2020) mengenai Beban Kerja Fisik dan Mental Perawat dengan Penerapan Keselamatan Pasien pada Masa Pandemi COVID-19 di UPT Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran menjelaskan bahwa ketidakseimbangan waktu kerja dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pada masa pandemi COVID-19 menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada tenaga kesehatan. Setiap tenaga kesehatan memiliki tugas masing-masing. Kekurangan tenaga kesehatan menyebabkan terjadinya perangkap tugas atau “*double job*”. Hal ini bisa menyebabkan tenaga kesehatan mengalami kelelahan fisik. Masa pandemi COVID-19 memiliki tantangan terutama tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan (Krystal & Mc Neil, 2020).

Pekerja yang mempunyai beban kerja yang berlebihan akan menurunkan produktifitas dan kualitas hasil kerja, dan ada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang memuaskan dan mengakibatkan kekecewaan dengan hasil yang diharapkan, karena setiap individu punya keterbatasan tenaga yang apabila waktu dan tenaganya berpusat pada suatu pekerjaan tertentu secara terus menerus maka hasil pekerjaan akan tidak memuaskan. Beban kerja tidak hanya dilihat dari beban fisik saja akan tetapi bisa juga dilihat dari beban mental. Manusia hanya memiliki kapasitas energi yang terbatas, apabila seseorang harus mengerjakan beberapa tugas atau kegiatan dalam waktu yang bersamaan akan terjadi kompetisi

prioritas antar tugas-tugas itu untuk memperebutkan energi yang terbatas (Syahputra, dkk. 2025). Beban kerja dipandang sebagai konsekuensi dari keterbatasan yang dimiliki individu secara fisik dalam melaksanakan tugas yang harus dilakukan dalam waktu tertentu. Adanya faktor dari beban kerja yaitu adanya tugas yang harus diselesaikan dengan mengacu pada waktu tertentu, dan individu mempunyai kapasitas yang terbatas untuk memproses informasi dalam waktu yang telah ditentukan (Adams, 1989 dalam Purwanti, 2010).

Implikasi Penelitian

Implikasi terhadap Petugas Kesehatan (Juru Imunisasi)

Promosi kesehatan kepada masyarakat khususnya ibu yang hamil dan yang baru melahirkan melalui usaha atau dengan cara melakukan penyuluhan atau konseling baik secara langsung atau melalui bantuan media dengan tujuan mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku terhadap persepsi ibu dalam memotivasi ibu agar mau mengantarkan anaknya untuk mendapatkan imunisasi HB0 sehingga cakupan imunisasi terpenuhi. Selain itu untuk tenaga kesehatan khususnya juru imunisasi agar lebih proaktif dalam melaksanakan perannya untuk meningkatkan cakupan imunisasi khususnya imunisasi HB0. Masih kurangnya motivasi di lingkungan kerja membuat tenaga kesehatan tidak termotivasi secara positif untuk mencapai cakupan imunisasi, selain itu juga dikarenakan beban kerja yang berlebih sehingga hal ini juga menjadi penyebab juru imunisasi tidak semangat memenuhi imunisasi HB0. Hal tersebut akan menurunkan keefektifan dan keefisienan dari hasil kerja juru imunisasi, karena setiap individu memiliki keterbatasan tenaga yang apabila waktu dan tenaganya berpusat pada suatu pekerjaan tertentu secara terus menerus.

Implikasi terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang

Dari hasil penelitian yang perlu diperhatikan adalah motivasi, supervisi, dan beban kerja karena sangat dibutuhkan dalam pekerjaan dimana merupakan faktor pemicu semangat dalam meningkatkan kinerja juru imunisasi. Intervensi yang perlu diberikan adalah menciptakan perasaan nyaman terhadap lingkungan kerja, penerimaan honor tambahan sesuai kinerja, interaksi dengan lingkungan kerja, dan dukungan tim imunisasi dalam melaksanakan tugas sebagai juru imunisasi. Supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja dan merupakan ujung tombak untuk mengetahui keberhasilan suatu layanan kesehatan.

Implikasi terhadap Masyarakat

Penelitian ini memberikan implikasi terhadap masyarakat mengubah persepsi mengenai tujuan cakupan imunisasi HB0 yang harus diberikan kepada bayi dengan tujuan menurunkan angka kesakitan dan kematian bagi bayi yang dikarenakan oleh penyakit Hepatitis B.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh motivasi, supervisi, masa kerja, dan beban kerja terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang Tahun 2025, mempunyai keterbatasan yaitu alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, dimana instrument kuesioner yang dibuat dalam bentuk tertutup, dan jawaban kuesioner juga tergantung dari kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan sehingga bisa saja terdapat bias karena responen menjawab sesuai dengan keinginan responden.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dengan judul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Cakupan Imunisasi HB0 Di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Ada pengaruh motivasi terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang

tahun 2025 dengan hasil uji chi square menunjukkan nilai $p = 0,002$. Ada pengaruh supervisi terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang tahun 2025 dengan hasil uji chi square menunjukkan nilai $p = 0,007$. Tidak ada pengaruh masa kerja terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang tahun 2025 dengan hasil uji chi square menunjukkan nilai $p = 0,704$. Ada pengaruh beban kerja terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang tahun 2025 dengan hasil uji chi square menunjukkan nilai $p = 0,003$. Variabel yang paling dominan terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kabupaten Deli Serdang adalah variabel beban kerja ($Exp\ B=41,235$), motivasi ($Exp\ B=28,057$) dan supervisi ($Exp\ B=22,203$).

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu dalam Kegiatan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad Tahun 2015. *AFIYAH*, 2(2).
- Annaufal, N. A. (2019). *Problematika Pembelajaran Fiqih di MTs Tarqiyatul Himmah Tahun 2019*. IAIN SALATIGA.
- Anggraini, D.F., & Wulandari, R.D. (2016). Pelaksanaan Supervisi Imunisasi Campak di Puskesmas Wilayah Surabaya Utara. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 4(1).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*.
- Azwar, A. (1996). Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jakarta: Pustaka Sinar Harapan*, 1496.
- Bilady, H. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Non Ners (Studi Kasus Rumah Sakit Pusat Otak Nasional)*. Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta.
- Coenraad, D. P., & Adinata, U. W. S. (2025). Pengaruh motivasi intrinsik dan ektrinsik terhadap kinerja kader posyandu. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(1), 46–59.
- Depkes, R. I. (2016). Departemen Kesehatan Republik Indonesia. *Farmakope Indonesia*.
- DepKes, R. I. (2015). *Departemen Kesehatan Republik Indonesia*.
- Dharmawan, Y., Wigati, P. A., & Dwijayanti, F. (2015). Kinerja Petugas Dalam Pencatatan dan Pelaporan PWS KIA di Puskesmas Duren. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 210–217.
- Endang, S. (2014). *Manajemen Kesehatan, Teori dan Praktik di Puskesmas*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Feriyan, F. (2018). *Hubungan Perilaku Dan Motivasi Bidan Dalam Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini Di Wilayah Kerja Puskesmas Kosik Putih Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2018*. Institut Kesehatan Helvetia.
- Gibson, J. L. (2007). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid. *Erlangga*. Jakarta.
- Haerani, S., Razak, A., & Ngadarodjatun, N. (2013). Determinan Kinerja Petugas Imunisasi di Puskesmas Kabupaten Sigi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 2(2), 8255.
- Hamidin, S. (2014). *Imunisasi Alami untuk Anak* (P. Erine (ed.)). saufa.
- Hasanah, H. (2012). *Petunjuk Penggunaan Buku KIA Serta Manfaat Buku KIA*. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Ilyas, Y. (2002). Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. *Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.*
- J Winardi, S. E. (2015). *Manajemen perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Kemenkes RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269 [RPRT]*. MENKES/PER/III/2008. Rekam Medis. www. depkes. go. id.
- Kemenkes, RI. (2011). Buku Panduan Kader Posyandu. *Jakarta: KADARZI.*
- Kemenkes, RI. (2015). Buku kesehatan ibu dan anak. *Departemen Kesehatan Dan JICA Jakarta.*
- Kemenkes, RI. (2016a). *Buku Data Dasar Puskesmas Kondisi Desember 2015. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI.*
- Kemenkes, RI. (2016b). Profil Kesehatan RI Tahun 2016. *Jakarta, Kementerian Kesehatan RI.*
- Kemenkes, R I. (2014). *Buku Pegangan Sosialisasi Jaminan Kesehatan Nasional Dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta.
- Kemenkes, R I. (2016). Profil kesehatan Indonesia tahun 2015. *Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.*
- Kemenkes, R. I. (2018). *Peran Keluarga Dukungan Kesehatan Jiwa Masyarakat.*
- Kemenkes RI. (2017). *Petunjuk Teknis Kampanye Imunisasi Measles Rubella (Mr)*. Jakarta.
- Kemenkes RI, D. J. B. U. (2016). Kementerian Kesehatan RI. *Emu*, 961, 1.
- Kemenkes RI (2015). Petunjuk Teknis Penggunaan Buku KIA. *Kementerian Kesehatan RI.*
- Kurniadi, A. (2013). Manajemen keperawatan dan prospektifnya: Teori, konsep dan aplikasi. *Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.*
- Kurnianty, L. D. (2019). *Hubungan Karakteristik Keluarga, Peran Tenaga Kesehatan, Dan Peran Guru Terhadap Pemberian Imunisasi Measles Rubella Pada Anak Kelas 1 Sekolah Dasar Di Kecamatan Cinere Kota Depok Tahun 2019*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Kusmaindra, Aa. (2018). Jurnal Kesehatan. *Aan Kusmaindra Yang Berjudul Hubungan Antara Pengetahuan Dan Motivasi Dengan Keaktifan Kader Posyandu Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Bulu Kabupaten Sukoharjo Tahun 2018.*
- Kusuma, M., & Welly, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sembilan Pilar Utama. 8(1).
- Latupono, A., Maidin, M. A., & Zulkifli, A. (n.d.). *Hubungan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di RSUD Masohi Tahun 2014.*
- Mamonto, D., Ismanto, A. Y., & Sibua, S. (2019). Hubungan Antara Peran Petugas Kesehatan Dengan Cakupan Imunisasi Pada Bayi Usia 9-12 Bulan Di Puskesmas Bohabak Dan Puskesmas Boroko. *Graha Medika Nursing Journal*, 2(2), 11–17.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas. *Penerbit PT. Remaja Rosda Karya Offset, Bandung.*
- Margawati, A. (2019). *Peer Review C11: Buku berjudul “Buku Pintar Imunisasi Campak dan Rubella.*
- Meutia, C. P., Utami, T. N., & Simanjorang, A. (2018). FAKTORYANG Memengaruhi Kinerja Bidan Desa Terhadap pemberian imunisasi Hb-0 Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Subulussalam Tahun 2018. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 3(2), 46–62.
- Muazaroh, M. (2009). *Analisis implementasi program imunisasi hepatitis b-0 pada bayi umur 0-7 hari oleh bidan desa di kabupaten demak tahun 2009*. Universitas diponegoro.
- Mulyani, N. S., & Rinawati, M. (2013). Imunisasi untuk anak. *Yogyakarta: Nuha Medika*, 54–55.
- Nainggolan, M. J. (2010). *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan.*
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi

- Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Notoatmodjo, S. (2016). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta.
- Nurhayati, E. (2018). *Psikologi perempuan dalam berbagai perspektif*. Pustaka Pelajar.
- Nursalam, & Efendi, F. (2014). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Salemba Medika.
- Permatasari, M. D., Winarno, M. E., & Tama, T. D. (2019). Faktor Risiko yang Berhubungan dengan Kejadian Pneumonia Pada Balita di Wilayah Puskesmas Kedungkandang Tahun 2017-2018. *Sport Science and Health*, 1(1).
- Prihanti, gita sekar. (2016). faktor-faktor yang mempengaruhi status kelengkapan imunisasi dasar. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Status Kelengkapan Imunisasi Dasar*, 1.
- Proverawati, A. (2018). *SKM., MPH* (Medika Nuha (ed.); Nuha ArtTe). Medika Nuha.
- Purwanti, S. (2010). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas, Supervisi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Pelaksana Pelayanan Program MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit) di Kabupaten Banyumas Tahun 2010*.
- Rahmawati, adzaniyah isyani. (2013). Faktor Yang Mempengaruhi Kelengkapan Imunisasi Dasar. *Faktor Yang Mempengaruhi Kelengkapan Imunisasi Dasar*.
- Rahmawati, N. (2016). *Analisis Peran Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas*. Universitas Negeri Semarang.
- RI, K. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2013 tentang penyelenggaraan imunisasi. *Jakarta: Kemenkes RI*.
- RI, K. (2015). InfoDATIN Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. ISSN, 2442, 7659.
- RI, M. (2017). *Permenkes No 28 Tahun 2017 Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan*.
- Riset Kesehatan Dasar. (2018). Hasil Utama Riskesdas 2018. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. <https://doi.org/1> Desember 2013
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Setyowati, N. W., & SE, M. M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Wade Group.
- Siagian, R.I.S., Purba, I.E., Dachi, R.A., Nababan, D., & Manurung, J. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Cakupan Imunisasi HB0 Di Puskesmas Kota Medan Tahun 2020. *Jurnal Doppler*. 5(2), 120-127.
- Sulaeman, E. S. (2009). Manajemen Kesehatan “Teori dan Praktik di Puskesmas” Surakaarta. *Universitas Sebelas Maret. Atau Melalui< Http://www. Uns. Ac. id/datainformasi/buku/Microsoft% 20Word*, 20.
- Susanti, E., Sudirman, S., & Andri, M. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan desa di wilayah puskesmas kasimbar kabupaten parigi moutong. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1).
- Syahputra, F., Razi, T.K., Amelia, K.R., & Afriani, N. (2025). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja dan Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Bidan Dalam Melaksanakan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) Di Puskesmas Indrajaya dan Delima Kabupaten Pidie. *The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*. 2(1), 20-31.
- Triana, V. (2017). Faktor yang berhubungan dengan pemberian imunisasi dasar lengkap pada bayi tahun 2015. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 10(2), 123–135.
- Pempropsu, D. K. P. S. (2016). Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Medan: Dinkes Sumatera Utara*.
- Wahid, A., Dammar, B., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Wiknjosastro, H. (2019). *Ilmu kebidanan*.