

## **Analisis Pelaksanaan *Open Member Universal Health Coverage (UHC) 100%* di Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Rawas Utara Tahun 2024**

Analysis Of The Implementation Of 100% Open Member Universal Health Coverage (UHC) In The North Musi Rawas District Health Office In 2024

**Dedi Defriansyah<sup>1</sup>, Arie Wahyudi<sup>2</sup>, Ali Harokan.<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada  
e-mail : [dedidefriansyah82@gmail.com](mailto:dedidefriansyah82@gmail.com)

Submisi: 1 November 2024; Penerimaan: 25 November 2024; Publikasi : 22 Februari 2025

### **Abstrak**

Akses pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat merupakan salah satu upaya penguatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang dapat terpenuhi melalui *Universal Health Coverage (UHC)* merupakan suatu sistem penjaminan kesehatan yang memastikan semua orang menerima pelayanan kesehatan yang mereka butuhkan tanpa harus mengalami kesulitan finansial (*financial hardship*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan *open member Universal Health Coverage (UHC) 100%* di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 yang dilakukan kepada 35 petugas open member di rumah sakit, puskesmas dan dinas kesehatan pada bulan Maret – Mei tahun 2024. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* pada variabel pengetahuan, sikap, kemampuan, kepemimpinan, sarana prasarana, kompensasi, beban kerja dan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member*. Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara sikap dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju *Universal Health Coverage (UHC) 100%* di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 (*p value* 0,023) dan tidak ada hubungan antara pengetahuan (*p value* 1,000), kemampuan (*p value* 1,000), kepemimpinan (*p value* 1,000), sarana prasarana (*p value* 1,000), kompensasi (*p value* 1,000) dan beban kerja (*p value* 1,000) dengan pelaksanaan *open member Universal Health Coverage (UHC) 100%* di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hanya variabel sikap yang berhubungan dengan dengan pelaksanaan *open member Universal Health Coverage (UHC)*. Untuk itu disarankan agar melakukan pemantauan penerapan SOP, menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan serta meningkatkan motivasi petugas seperti menghadirkan motivator sehingga dapat merubah sikap petugas menjadi lebih baik.

**Kata Kunci : Universal Health Coverage, UHC, Pelayanan Kesehatan**

### **Abstract**

Access to affordable and quality health services for the community is one of the strengthening efforts in improving the level of public health which can be met through *Universal Health Coverage (UHC)*, a health insurance system that ensures everyone receives the health services they need without having to experience financial difficulties ( *financial hardship*). This research aims to determine the factors related to the implementation of 100% *Universal Health Coverage (UHC) open membership* in Kab. Musi Rawas Utara 2024 which was carried out on 35 open member officers at hospitals, health centers and health services in March – May 2024. This research method uses a quantitative design with a cross sectional approach on the variables of knowledge, attitudes, abilities, leadership, infrastructure, compensation, workload and implementation of the open member registration mechanism. The research results showed that there was a relationship between attitudes and the implementation of the open member registration mechanism towards 100% *Universal Health Coverage (UHC)* in the District. North Musi Rawas Year 2024 (*p value* 0.023) and there is no relationship between knowledge (*p value* 1,000), ability (*p value* 1,000), leadership (*p value* 1,000), infrastructure (*p value* 1,000), compensation (*p value* 1,000) and workload (*p value* 1,000) with the implementation of 100% *Universal Health Coverage (UHC) open membership* in Kab. North Musi Rawas in 2024. Based on the research results, it can be concluded that only the attitude variable is related to the implementation of open member *Universal Health Coverage (UHC)*. It is recommended to monitor the implementation of SOPs, organize education or training and increase officer motivation such as providing motivators so that they can change officers' attitudes for the better.

**Keywords : Universal Health Coverage, UHC, Health services**

## Pendahuluan

Konsep dasar Universal Health Coverage (UHC) mulai dicanangkan pada September 2012 pada pertemuan PPB dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas baik bagi semua orang tanpa menyebabkan kesulitan keuangan pada individu (Rodin & Ferranti, 2012). Kesehatan adalah hak asasi manusia yang mendasar, hingga saat ini diketahui Sekitar 400 juta orang tidak memiliki akses-akses ke layanan kesehatan esensial dan 40% populasi dunia tidak memiliki perlindungan sosial, dan UHC merupakan salah satu jalan penting untuk mencapai tercapainya hak tersebut. UHC juga berkontribusi pada inklusi sosial, kesetaraan gender, pengentasan kemiskinan, pertumbuhan ekonomi, dan martabat manusia (World Health Organization (WHO), 2021).

Akses pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat merupakan salah satu upaya penguatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Salah satu akses penguatan tersebut adalah dengan menjamin kesehatan masyarakat. Menurut WHO, *Universal Health Coverage* (UHC) merupakan suatu sistem penjaminan kesehatan yang memastikan semua orang menerima pelayanan kesehatan yang mereka butuhkan tanpa harus mengalami kesulitan finansial (*financial hardship*). UHC merupakan salah satu target dalam *Sustainable Development Goals* ke-3 (*Good Wealth and Well Being*) (WHO, 2021). Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 bahwa target Tahun 2024 bahwa Proporsi penduduk yang tercakup dalam program Jaminan Sosial sebesar 98%. Perkembangan cakupan UHC di Indonesia tahun 2022 sudah tercatat 13 provinsi yang sudah mencapai UHC, 173 kabupaten, 62 kota yang sudah mencapai UHC (BPJS Kesehatan).

Perkembangan cakupan kepesertaan JKN-KIS Tahun 2021 di Indonesia sudah mencapai 86,07% atau sebanyak 235.719.262 jiwa dan di Tahun 2022 cakupan kepesertaan mencapai 244.306.947 jiwa dari total seluruh penduduk Indonesia sebanyak 273.879.750 jiwa (sumber, BPJS Kesehatan). Berdasarkan Pasal 102 Peraturan Presiden nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan menjelaskan bahwa Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan jaminan kesehatan wajib mengintegrasikannya kedalam program Jaminan Kesehatan ke dalam program BPJS Kesehatan, dan pasal 12 menyatakan bahwa penduduk yang belum terdaftar Peserta Jaminan Kesehatan wajib didaftarkan pada BPJS Kesehatan oleh Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Cakupan kepesertaan JKN-KIS sampai dengan 31 Agustus 2023 di provinsi Sumatera Selatan mencapai 88.10% atau sebanyak 7.916.594 jiwa dari total penduduk Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 8.646.686 jiwa. Dari total 17 Kabupaten/kota, hanya 8 kabupaten/kota yang telah mencapai *Universal Health Coverage* (UHC). (sumber, BPJS Kesehatan). Pencapaian UHC di Kab. Musi Rawas Utara sudah mencapai 99,35% dari total penduduk sebanyak 186.893 jiwa, yaitu sebanyak 164.722 jiwa yang terdiri dari 5 segmen kepesertaan, yaitu kepesertaan dari Penerima Bantuan Iuran (PBI) APBN sebanyak 75.829 jiwa, kepesertaan Pekerja Penerima Upah (PPU) sebanyak 60.138 jiwa, Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) sebanyak 32.291 jiwa, Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) APBD sebanyak 29.129 jiwa dan kepesertaan bukan pekerja sebanyak 2.375 jiwa.

Menilai kondisi belum tercapainya *Universal Health Coverage* (UHC) 100% di Kab. Musi Rawas Utara maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mekanisme pelaksanaan *Open Member* menuju *Universal Health Coverage* (UHC)

100% sehingga hasil penelitian mampu melihat kendala tidak tercapainya *Universal Health Coverage* (UHC) 100% di Kab. Musi Rawas Utara tahun 2024

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* pada variabel pengetahuan, sikap, kemampuan, kepemimpinan, sarana prasarana, kompensasi, beban kerja dan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member yang* bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan *open member Universal Health Coverage* (UHC) 100% di Kab.

Musi Rawas Utara Tahun 2024 yang dilakukan kepada 35 petugas open member di rumah sakit, puskesmas dan dinas kesehatan pada bulan Maret – Mei tahun 2024.

### Hasil

Distribusi frekuensi hasil penelitian berdasarkan variabel independen dan dependen karakteristik pelaksanaan mekanisme pendaftaran open member menuju *Universal Health Coverage* (UHC) 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024, hasil analisis sebagaimana tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024**

Variabel	Frekuensi	%
Mekanisme Pelaksanaan Open Member		
0 Tidak baik, jika skor <median (5)	1	2,3
1 Baik, jika skor ≥median (5)	34	97,7
Pengetahuan		
0 Rendah, jika skor <median (8)	10	27,9
1 Tinggi, jika skor ≥median (8)	25	72,1
Sikap		
0 Negatif, jika skor <median (3)	1	2,2
1 Positif, jika skor ≥median (3)	34	97,7
Kemampuan		
0 Kurang baik, jika skor <median (5)	5	14,0
1 Baik, jika skor ≥median (5)	30	86,0
Kepemimpinan		
0 Kurang baik, jika skor <median (6)	2	7,0
1 Baik, jika skor ≥median (6)	33	93,0
Sarana Prasarana		
0 Kurang tersedia, jika skor <median (4)	9	25,6
1 Tersedia, jika skor ≥median (4)	26	74,4
Kompensasi		
0 Kurang sesuai, jika skor <median (1)	14	39,5
1 Sesuai, jika skor ≥median (1)	21	60,5
Beban Kerja		
0 Tinggi, jika skor <median (3)	16	46,5
1 Rendah, jika skor ≥media (3)	19	53,5
Jumlah	35	100,0

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki mekanisme pelaksanaan open member yang baik (97,7%), pengetahuan tinggi (72,1%), sikap positif (97,7%), kemampuan baik (86%), kepemimpinan

baik (93%), tersedianya sarana prasarana (74,4%), sesuai kompensasi (60,5%), dan beban kerja rendah (53,5%).

Analisis bivariat yang dilakukan yaitu untuk mengetahui ada/tidaknya hubungan dua variabel, adapun variabel

independennya pengetahuan, sikap, kemampuan, kepemimpinan, sarana prasarana, kompensasi, dan beban kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pelaksanaan mekanisme

pendaftaran *open member*. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi-square*. Hasil analisis bivariat sebagaimana dibawah ini:

Tabel 2  
Hubungan Pengetahuan Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Pengetahuan	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Rendah	0	0,0	10	100,0	10	100	1,000
2.	Tinggi	1	3,2	24	96,8	25	100	
Total		1		34		35		

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang berpengetahuan tinggi terdapat 24 responden (96,8%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* nya baik, dan 10 responden (100%) yang berpengetahuan rendah memiliki pelaksanaan mekanisme

pendaftaran *open member* yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan *p-value*  $1,000 > \alpha (0,05)$ , artinya tidak ada hubungan pengetahuan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

Tabel 3  
Hubungan Sikap Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Sikap	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Negatif	1	100,0	0	0,0	1	100	0,023
2.	Positif	1	3,2	33	96,8	34	100	
Total		2		33		35		

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa dari 34 responden yang bersikap positif terdapat 33 responden (96,8%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* nya baik, sedangkan dari 1 responden yang bersikap negatif tidak ada yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran

*open member* nya baik. Hasil uji statistik menunjukkan *p-value*  $0,023 < \alpha (0,05)$ , artinya ada hubungan sikap dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

Tabel 4  
Hubungan Kemampuan Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Kemampuan	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Kurang baik	0	0,0	5	100,0	5	100	1,000
2.	Baik	1	2,7	29	97,3	30	100	
Total		1		34		35		

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang kemampuannya baik terdapat 29 responden (97,3%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open*

*member* nya baik, dan 5 responden (100%) yang kemampuannya kurang baik memiliki pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan *p-value*

1,000 >  $\alpha$  (0,05), artinya tidak ada hubungan kemampuan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open*

*member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

Tabel 5  
Hubungan Kepemimpinan Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Kepemimpinan	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Kurang baik	0	0,0	2	100,0	2	100	1,000
2.	Baik	1	2,5	32	97,5	33	100	
Total		1		34		35		

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 33 responden yang kepemimpinannya baik terdapat 32 responden (97,5%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* nya baik, dan 2 responden (100%) yang kemampuannya kurang baik memiliki mekanisme pelaksanaan

mekanisme pendaftaran *open member* yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan p-value 1,000 >  $\alpha$  (0,05), artinya tidak ada hubungan kepemimpinan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

Tabel 6  
Hubungan Sarana Prasarana Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Sarana Prasarana	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Kurang tersedia	0	0,0	9	100,0	9	100	1,000
2.	Tersedia	1	3,1	25	96,9	26	100	
Total		1		34		35		

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa dari 26 responden yang sarana prasarananya tersedia terdapat 25 responden (96,9%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* nya baik, dan 9 responden (100%) yang sarana prasarananya kurang tersedia memiliki pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open*

*member* yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan p-value 1,000 >  $\alpha$  (0,05), artinya tidak ada hubungan sarana prasarana dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

Tabel 7  
Hubungan Kompensasi Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Kompensasi	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Kurang sesuai	0	0,0	14	100,0	14	100	1,000
2.	Sesuai	1	3,2	20	96,8	21	100	
Total		1		34		35		

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa dari 21 responden yang kompensasi sesuai terdapat 20 responden (96,8%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* nya baik, dan 14 responden

(100%) yang kompensasinya kurang sesuai memiliki pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan p-value 1,000 >  $\alpha$  (0,05), artinya tidak ada hubungan

kompensasi dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member*

menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

Tabel 8  
Hubungan Beban Kerja Dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member* Menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

No	Beban Kerja	Mekanisme Pelaksanaan <i>Open Member</i>				Total		P-value
		Tidak Baik		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Tinggi	1	5,0	15	95,0	16	100	0,465
2.	Rendah	0	3,2	19	96,8	19	100	
Total		1		34		35		

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa 19 responden (100%) beban kerja rendah dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* yang baik, sedangkan dari 16 responden yang beban kerjanya tinggi terdapat 15 responden (95,0%) yang pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* nya baik. Hasil uji statistik menunjukkan p-value  $0,465 > \alpha (0,05)$ , artinya tidak ada hubungan beban kerja dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

### 1. Hasil Analisa Multivariat

Analisis multivariat bertujuan untuk melihat hubungan variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen (mekanisme pelaksanaan *open member* menuju UHC 100%). Analisis dilakukan untuk mengetahui variabel independen mana yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan uji regresi logistik berganda namun setelah dilakukan analisis, tidak diperoleh variabel yang berpengaruh. Hasil analisis sebagaimana dibawah ini:

Tabel 9  
Analisis Multivariat dengan Uji Regresi Logistik  
*Variables in the Equation*

Step 0		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	3,738	1,012	13,645	1	,000	42,000
<i>Variables not in the Equation</i>							
				Score	df	Sig.	
				kat_pengetahuan(1)	1	,529	
				kat_sikap(1)	1	,000	
				kat_kemampuan(1)	1	,684	
Step 0	Variables			kat_kepemimpinan(1)	1	,782	
				kat_sapras(1)	1	,553	
				kat_kompensasi(1)	1	,413	
				kat_beban_kerja(1)	1	,278	
				Overall Statistics	7	,000	

### Pembahasan Hubungan Pengetahuan dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member*

Hasil penelitian menunjukkan tidak

ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 (*p value* 1,000).

Secara teori dijelaskan bahwa pengetahuan merupakan faktor yang paling sering dianalisis karena bisa menjadi pendekatan berbagai macam hal seperti pola pikir, kepandaian, luasnya pengetahuan dan kemajuan berpikir. Pengetahuan sebenarnya berhubungan erat dengan tingkat pendidikan, walaupun tidak secara mutlak, artinya seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai tingkat pengetahuan yang luas. Tingginya tingkat pengetahuan seseorang banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain tingkat pendidikan, lokasi daerah pemukiman, banyaknya kontak dengan komunikator, baik melalui media cetak maupun media lain.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, Mien dan Narmi (2021) tentang “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Perawat dalam Pelaksanaan *Hand Hygiene* Sebelum Tindakan Keperawatan di BLUD RS Konawe Utara” yang memperoleh hasil ada hubungan pengetahuan dengan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan *hand hygiene* sebelum tindakan keperawatan (nilai  $p$  0,000). Berdasarkan asumsi peneliti, tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

### **Hubungan Sikap dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member***

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara sikap dengan pelaksanaan mekanisme *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 ( $p$  value 0,023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, Muhammad Badiran dan Masnelly Lubis (2019) tentang “Kepatuhan Perawat dalam Mencuci Tangan di RSUD Datu Beru Takengon” yang memperoleh hasil terdapat pengaruh sikap terhadap kepatuhan perawat dalam mencuci ( $p$  value

0,000).

Secara teori dijelaskan bahwa sikap menurut Notoadmodjo (2000), sikap merupakan kesiapan atau kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sikap belum menjadi tindakan atau aktifitas tetapi merupakan predisposisi perilaku.

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan mengenai objek, manusia, atau kejadian-kejadian (*Attitudes are evaluative statements—either favorable or unfavorable—about objects, people, or events*) Pada dasarnya sikap mempunyai 3 komponen, yaitu : Pengertian (*cognitive*), Keharuan (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Pemahaman terhadap ketiga komponen sikap tersebut akan membantu memahami kerumitan sikap dan hubungannya yang potensial antara sikap dan perilaku, namun istilah sikap (*attitude*) itu sendiri pada hakekatnya merujuk ke bagian efektif dari komponen tersebut. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan sikap seperti *job satisfaction, job involvement, organizational commitment, perceived organizational support, dan employee engagement* (Robbins, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori peneliti berasumsi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara sikap dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

### **Hubungan Kemampuan dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member***

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dengan pelaksanaan mekanisme *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 ( $p$  value 1,000).

Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Ida (2021) bahwa tidak ada hubungan kemampuan terhadap cakupan imunisasi dasar lengkap (*p value* 0,291). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ela Fajriah (2022) tentang “Analisis Capaian Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022” yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan dengan capaian PIS-PK di Puskesmas Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 (*p value* 0,021).

Menurut Tantowi (2014), kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan prestasi individu. Petugas mekanisme *open member* yang memiliki kemampuan yang baik akan mampu mengaplikasikan ilmu tentang pelaksanaan mekanisme *open member* dalam menuju *Universal Health Coverage* (UHC) dengan baik pula sehingga kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori peneliti berasumsi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

#### **Hubungan dengan Kepemimpinan dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member***

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan pelaksanaan mekanisme *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 (*p value* 1,000). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suci, Andi, dan Mega (2019) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi Perawat Era JKN di RSUD Kota Makassar, yang memperoleh hasil terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi (*p value* 0,000).

Menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran

organisasi tercapai. Terlihat dari definisi diatas bahwa gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu otoriter, bebas, dan demokratis.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori peneliti berasumsi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

#### **Hubungan Sarana Prasarana dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran *Open Member***

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara Sarana Prasarana dengan pelaksanaan mekanisme *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 (*p value* 1,000). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajriah (2022) tentang “Analisis Capaian Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022” hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sarana prasarana (nilai *p* 0,717) dengan capaian PIS-PK Puskesmas di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusmiyati (2013) , yang menyatakan ada hubungan antara sarana prasarana dengan kinerja petugas dalam pelayan imunisasi campak di kota Bitung. Sama halnya dengan penelitian Anggrainy (2020) yang menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketersediaan sarana prasarana penunjang pelaksanaan mekanisme *open member* merupakan suatu hal yang menjadi salah satu pendukung untuk pencapaian target *Universal Health Coverage* (UHC) 100% di Kota Prabumulih. Sarana prasarana penunjang

pelaksanaan mekanisme open member diantaranya ketersediaan komputer/handphone yang dilengkapi dengan dukungan kuota internet beserta printer, serta tersedia tempat khusus untuk menerima masyarakat yang akan melakukan pendaftaran. Dengan keterbatasan sarana prasarana yang dimiliki bukan berarti pelaksanaan mekanisme *open member* tidak terlaksana tetapi kualitas pelaksanaan mekanisme *open member* mungkin saja berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori peneliti berasumsi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara sarana dan prasarana dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024.

#### **Hubungan Kompensasi dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran Open Member**

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara kompensasi dengan pelaksanaan mekanisme open member menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 (*p value* 1,000). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajriah (2022) tentang “Analisis Capaian Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022” yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sarana prasarana dengan capaian PIS-PK puskesmas di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 (nilai *p* 0,318). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novalita, dkk (2019), dari aspek imbalan (kompensasi) yang menunjukkan tidak ada hubungan imbalan dengan kinerja petugas puskesmas (*p value* 1,000). Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Hidayanto (2016) yang menunjukkan terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja dosen dan Nurhayati (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai.

Secara teori, menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Teori komunikasi yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta serikat buruh dan pemerintah. Menurut Ganyang (2018) kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan/organisasi agar berdampak positif perkembangan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan asumsi peneliti bahwa suatu kompensasi akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja atau motivasi karyawan. Jika para karyawan berpersepsi kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Siagian (2000) menyebutkan bahwa apabila persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka kemungkinan karyawan tersebut akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

#### **Hubungan Beban Kerja dengan Pelaksanaan Mekanisme Pendaftaran Open Member**

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan pelaksanaan mekanisme open member menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024 (*p value* 0,465). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fajriah (2022) tentang “Analisis Capaian Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Provinsi Sumatera Selatan

Tahun 2022” yang menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan capaian PIS-PK Puskesmas di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2022 (nilai  $p$  0,009). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kusmiyati, dkk (2013) yang memperoleh hasil analisis multivariat bahwa variabel beban kerja mempunyai hubungan yang kuat ( $p$  value 0,0151, OR 3,423) diantara variabel persepsi, dan beban kerja dengan kinerja petugas dalam pelayanan imunisasi campak di Kota Bitung.

Menurut Gibson, beban kerja adalah sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni konsekuensi dari sikap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gibson, yaitu *time pressure* (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja, *role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya, *information overload*, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori peneliti berasumsi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan pelaksanaan mekanisme pendaftaran *open member* menuju UHC 100% di Kab. Musi Rawas Utara Tahun 2024

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hanya variabel sikap yang berhubungan dengan dengan pelaksanaan *open member Universal Health Coverage* (UHC). Sehingga disarankan agar melakukan pemantauan penerapan SOP, menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan serta meningkatkan motivasi petugas seperti menghadirkan motivator sehingga dapat merubah sikap petugas menjadi lebih baik.

### Referensi

- A.Hidayat, Inayatul. 2017. Hubungan Motivasi dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar.
- Agustino. 2016. "Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn: The Policy." *analisis kebijakan kesehatan*.  
<https://sholar.ui.ac.id/en/publications/analisis-kebijakan-kesehatan-prinsi-dan-aplikasi>.
- Ajul, K., Pranata, L., Surani, V., Hardika, B. D., & Fari, A. I. (2022). Pendampingan senam rematik pada lansia dengan gangguan muskuloskeletal (rematik). *SULUH ABDI: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 105-109.
- Anggrainy, Anggi, dkk .2020. Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru
- Anwar Prabu. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Jawa Barat: Bandung Remaja Rosdakarya: Cetakan ke 9.
- Anwar Prabu. M. 2016 Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung, Jawa Barat: Rineka Cipta.
- Azam Mustajab, A., Husni Kuswanto, C., Paramastui Azuma, A., & Indriani, F. (2024). Pemeriksaan Tes Cepat Molekuler pada Pasien Suspek TB Paru di Puskesmas Ngadirejo, Temanggung. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 7(2), 278–285.  
<https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1211>
- Azizah, M., Ananda, S., & Agung Sriwijaya, R. (2024). Uji Aktivitas Antimikroba Ekstrak Etanol Daun Telang (*Clitoria ternatea* L.) Terhadap Mikroba Penyebab Infeksi Kulit. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 7(2), 263–270.  
<https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1209>

- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. (2022). Dashboard Jaminan Kesehatan Nasional Kesehatan.
- Benjamin,dkk. (2019). Implementasi Kebijakan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Wilayah Kerja Puskesmas Rantang
- Bernardin, H. John. 2013. "Human Resources Management An Experiential Approach." *In Personel Mangement-United States of America. Human Resources Management*, xv+630hlm. McGraw-Hill.
- Bernhard T, Adolfina, Merinda Ch., Hendra N. 2017. "Perilaku Organisasi." Cetakan pertama. Manado: CV. Patra Media Grafindo Bandung
- Daeli, N. E., Pranata, L., & Ajul, K. (2022). Pendampingan lansia dalam meningkatkan fungsi kognitif dengan bermain puzzle. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 5(2), 403-407.
- Dewi Hanggraini. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Indonesia Publishing.
- Dharma. (2011). Metodologi Penelitian keperawatan. CV. Trans Info Media Dinas Kesehatan Kab. Musi Rawas Utara. 2023. Profil Kesehatan tahun 2023.
- Eben Tua, P. (2013). Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Brawijaya, Malang.
- Ela Fajriah (2022). Analisis Capaian Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga (PIS-PK) di Puskesmas Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada, Palembang.
- Ganyang, M.T, Lestari. E (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lane Archive Management jakarta. Jurnal Lentera Bisnis. Vol.2 No.1 Hal 114-131.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. 2011. "Organizations: Behavior, Structure, Processes." *In Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, by Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni jilid 1 dan 2. Jakarta: Binarupa Aksara: Edition, Ninth. Richard D. Irwin.
- Hastoni, S.P. 2016. Analisis Data Pada Bidang Kesehatan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hastono, S.P. 2016. *Analisis Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia-Jakarta.
- Hidayanto, Nur (2016) Hubungan Kompensasi Kompetensi Motivasi terhadap kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Ngudia Husada Madura.  
<http://dataviz.bpjs-kesehatan.go.id>
- Hutapea, Parulin dan Nurianna Thoha (2018). Kompetensi Plus. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, M. J.; Konopaske, R.; Matteson, T. M. 2005. "Organizational Behavior and Management." *In Seventh Edition*. McGraw-Hill Irwin, New York
- James L. Gibson. 1987. "Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses." *onesearch.id*.  
[http://slims.unib.ac.id:80/index.php?\\_p=show\\_detail&id=16009](http://slims.unib.ac.id:80/index.php?_p=show_detail&id=16009)
- Kast, Feremont E, Jame F Roseweig. (2002). Organisasi dan Manajemn. Edisi ke empat, Terjemahan Hasymi Ali, Penerbit bumi Aksara Jakarta.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (2018). Peraturan Presiden RI Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan. Jakarta.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (2018). Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2020 tentang Jaminan Kesehatan. Jakarta.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (2020). Peraturan Presiden RI Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

- Jakarta.
- Kusmiyati, Martha, Lucia.R.K.W. (2018). Faktor Individu, Organisasi dan Psikologi yang Berhubungan dengan kinerja Petugas Dalam Pelayanan Imunisasi Campak di Puskesmas Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *JIDAN (Jurnal Ilmiah Bidan)*, Vol I No.1.
- Luknis., Hastono (2018). Cetakan ke-9, Februari 2018. *Statistik Kesehatan*. Depok Jawa Barat: PT RajaGrafindo Persada .
- Malayu, S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). Aceh: Universitas Malikussaleh: UNIMALPRESS.
- Marbawi Adamy, SE, MM. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). Aceh: Universitas Malikussaleh: UNIMAL PRESS.
- Mutiara, M., Hardika, B. D., & Pranata, L. (2024). Penerapan Aktivitas Fisik Jalan Kaki Terhadap Perubahan Kadar Gula Darah Sewaktu Pada Penderita Diabetes Mellitus. *Jurnal Anestesi*, 2(3), 234-239.
- Nawawi, H. 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S., (2012). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Galia Indonesia, Jakarta
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. Rineka cipta
- Novalita, Amran. R, Nurdin. B. (2019). Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Petugas Imunisasi dalam Pencapaian UCI Kota Baubau. *Jurnal Idrus Qaimuddin*, Vol.1 No.1 Januari – Juni 2019.
- Nurazizah, Ida. (2020). Analisis Faktor-faktor Sumber daya Manusia pada Petugas Imunisasi yang Berhubungan dengan Cakupan Imunisasi Dasar Lengkap Puskesmas di Kota Palembang tahun 2020. Palembang.
- Patmayuni, D., Rosalia, N., Rikmasari, Y., & Sri Wahyuni, Y. (2024). Formulasi dan Karakterisasi Self Nano-Emulsifyin Drug Delivery System (SNEDDS) Simvastatin dengan PEG 400 sebagai Kosurfaktan. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 7(2), 253–262. <https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1208>
- Pranata, L. (2023). Pemahaman mahasiswa keperawatan tentang fisiologi manusia dalam mata kuliah ilmu biomedik dasar. *Cendekia Medika: Jurnal Stikes Al-Maarif Baturaja*, 8(2), 380-385.
- Pranata, L., Surani, V., Suryani, K., & Fari, A. I. (2023). Understanding of research methods based on evidence-based practice in nursing for nursing students. *Jurnal kesehatan dan pembangunan*, 13(26), 174-178.
- Pranata, L., Surani, V., Suryani, K., Handayani, V. Y. W., & Rini, M. T. (2023). Pendampingan Lansia Melalui Senam Lansia Sebagai Upaya Mengatasi Insomnia. *Suluh Abdi*, 5(2), 93-98.
- Priyoto. (2014). Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan. Nuha Medika. Yogyakarta
- Risa. U. (2015). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S & Judge, T. 2019. *Organizational Behavior*. 13th Ed. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, Stephen, P dan Timothy A. Judge., (2018). Perilaku Organisasi Jilid I & II, Edisi Bahasa Indonesia, Ahli Bahasa, Tim Indeks, P.T. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Rohman, A., Azam Mustajab, A., & Mulyani, S. (2024). Hubungan Tingkat Pengetahuan Bahaya Merokok dengan Perilaku Merokok di Pondok Pesantren Mahasiswa UNSIQ. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*

- (JKSP), 7(2), 286–292.  
<https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1212>
- Sadono Sukirno. 2016. "Pengantar Bisnis." *By Ekonomi: Proses, masalah dan dasar kebijakan Pembangunan*, 172. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Accessed Juni 2021.
- Sastroasmoro, S dan Ismaael, S. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung Sulistyaningsih H.
- (2017). *Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif*. Jakarta Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung Sulistyaningsih H.
- (2017). *Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif*. Jakarta Graha Ilmu.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia Deputy Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (2022), *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional*, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suci R, Andi Awaliya A, Mega M (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi Perawat Era JKN di RSUD Kota Makasar*. STIKES Mega Rezky Makasar, Makasar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI). Cabang Jawa Barat: CV. Alfabeta Bandung. Cetakan kesepuluh.
- Sugiyono., A. Susanto. 2017. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian)*. Bandung Jawa barat: Penerbit Alfabeta Bandung Anggota IKAPI.
- Sukardi, 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompensasi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Angka.
- Surani, V., Pranata, L., Sestiyowati, T. E., Anggraini, D., & Ernawati, S. (2022). Relationship between family support and self-care in hypertension patients. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 1(7), 1447-1458.
- Tantowi Jauhari. 2014. "Perilaku Organisasi." *Buku perilaku, Organisasi*. Lampung, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan
- Timple, AD. (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Efek Media Komputindo*, Jakarta.
- Vicky Indriyani, R., I Ekatrina Wijayanti, M., & Lidya, H. (2024). Pengetahuan Keluarga Tentang Metode FAST dengan Perilaku Keluarga dalam Penanganan Awal Stroke di Poli Saraf. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA (JKSP)*, 7(2), 293–300.  
<https://doi.org/10.32524/jksp.v7i2.1229>
- Wongosudono. C. (2012). Hubungan Komitmen Organisasi, Umur, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen STIE IBBI Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Medan.. Vol.2 No.2* Hal 127-136..
- Yanti, Y. A. E. S., Safitri, A., Sari, A., Anggraini, D., Suryani, K., & Pranata, L. (2022). Persepsi Remaja Yang Berhenti Merokok Dengan Studi Deskriptif. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 5(1), 26-30.