

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA DENGAN KINERJA BIDAN DESA DI KABUPATEN MUNA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Sitti Aisa*; Melania Asi*; La Sahara*

*Jurusan Kebidanan

ABSTRACT

Background: Performance village midwife is helpful reducing the MMR (Maternal Mortality Rate), due to the good performance of midwives in the care management of pregnancy complications that may occur in pregnancy can be detected easily.

Objective: To determine the relationship between motivation and ability to work with midwives performance in Muna Southeast Sulawesi.

Methods: The study was observational analytic cross sectional approach. Population is all midwives in Muna Southeast Sulawesi in 2012. Cluster sampling method with three representative districts numbered 43 midwives. Data collection tool was a questionnaire form of closed questions. Analysis of the data used was chi-square (χ^2).

Results: The 17 respondents (39%) had a good performance, 16 respondents had a moderate performance, and 40 respondents (100%) have less performance.

Conclusion: There is a relationship between motivation and ability to work with midwives performance in Muna Southeast Sulawesi.

Suggestion: For midwives to improve their performance, and related institutions further enhances development of village midwives.

Keywords: Midwives performance, motivation.

PENDAHULUAN

Kesehatan Ibu dan Anak amat menentukan untuk tercapainya kualitas hidup yang baik pada keluarga dan masyarakat. Dewasa ini, kita dihadapkan pada masih tingginya angka kematian ibu dan kematian anak dibandingkan dengan negara-negara ASEAN yang menuntut tenaga kesehatan terutama dibidang kebidanan, agar mampu berkontribusi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kesehatan Ibu hamil adalah salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam siklus kehidupan seorang perempuan karena sepanjang masa kehamilannya dapat terjadi komplikasi yang tidak diharapkan.

Kehamilan dan melahirkan menimbulkan risiko kesehatan yang besar, termasuk bagi perempuan yang tidak mempunyai pengalaman sebelumnya. Kira-kira 40% ibu hamil mengalami masalah kesehatan berkaitan dengan kehamilan dan 15% dari semua ibu hamil menderita komplikasi jangka panjang yang mengancam jiwa bahkan sampai menimbulkan kematian. (Wiknjastro, 2006)

Di Indonesia menurut Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2009 Angka Kematian Ibu (AKI) masih cukup tinggi, yaitu 390 per 100.000 kelahiran hidup. Tingginya angka kematian ibu itu menempatkan Indonesia pada urutan teratas di ASEAN dalam hal tersebut. Departemen Kesehatan menargetkan tahun 2010 angka kematian ibu turun menjadi 125 per 100.000. Namun target tersebut masih jauh untuk dicapai (Depkes RI, 2009).

Penyebab kematian Ibu di Indonesia adalah perdarahan, pre-eklamsi/eklamsi dan infeksi (Wiknjastro, 2006). Kematian ibu juga diwarnai oleh hal-hal nonteknis yang masuk kategori penyebab mendasar seperti rendahnya status wanita, ketidakberdayaannya dan taraf pendidikan rendah (Saifudin, 2002). Penyebab terpenting kematian maternal di Indonesia adalah perdarahan (40 – 60%), Infeksi (20 – 30%) dan keracunan kehamilan (20 – 30%).

Menurut survey kesehatan daerah, jumlah kematian Ibu di Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2010 adalah 76 orang. Kematian Ibu akibat perdarahan 27 orang, hipertensi dalam

kehamilan 17 orang, Infeksi 1 orang dan lain-lain 31 orang (Dinkes Sultra, 2010). Jumlah kematian Ibu di Kabupaten Muna tahun 2011 berjumlah 13 orang yang disebabkan oleh perdarahan 3 orang, infeksi 1 orang, eklampsia 2 orang dan lain-lain 7 orang.

Memperhatikan AKI dapat dikemukakan bahwa kinerja bidan menjadi unsur yang sangat penting dalam upaya memelihara dan meningkatkan penatalaksanaan asuhan kehamilan yang sesuai standar. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor kemampuan. Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Selain itu faktor motivasi dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Motivasi dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Bidan Desa dalam Asuhan kehamilan di Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional*, dimana pengumpulan data variabel dependen dan variabel independen dilakukan dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2005).

Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai bulan Juni 2012. Tempat penelitian di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua bidan desa yang bertugas di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Sampel dalam penelitian ini adalah sebahagian bidan desa yang bertugas di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Pengambilan sampel dengan cara kluster yaitu dengan tiga perwakilan kecamatan yaitu kecamatan wilayah terjauh dengan perkotaan, wilayah terdekat dengan perkotaan, dan wilayah tengah.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Instrumen tersebut dibuat pertanyaan-pertanyaan dengan menetapkan nilai atau bobot

skor dan setiap alternatif jawaban berdasarkan standar.

Data yang dikumpulkan adalah data primer. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dengan alat bantu kuesioner. Data sekunder dari puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Muna berupa laporan bulanan bidan di desa selama enam bulan terakhir tentang penatalaksanaan asuhan kehamilan dan cakupan pemeriksaan kehamilan.

Data yang telah dikumpulkan, diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel yang dipresentasikan dan diuraikan dalam bentuk narasi.

Data yang disajikan kemudian dianalisis menggunakan:

1. Analisis Univariabel

Analisis Univariabel dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel. (Notoatmodjo, 2005).

Menurut Budiarto (2002) untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel penelitian, menggunakan Rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase

F = Frekuensi

n = Jumlah Responden

Setelah dianalisis, data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis Bivariabel

Analisis Bivariabel dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2005).

Rumus *Chi-Square* (Budiarto, 2002)

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Dimana:

O = Frekuensi yang diamati

E = Frekuensi yang diharapkan

X = Statistik *Chi-Square*

Untuk menyelesaikan rumus ini menurut Riwidikdo (2008) maka perlu dicari Ekspektasi (E) dengan rumus:

$$E = \frac{\text{Jumlah baris sel}}{\text{Jumlah total}} \times \text{Jumlah sel kolom}$$

df = (kolom-1) (baris-1)
 $\alpha = 0,05$ dengan taraf kepercayaan 95%
 (Suyanto, 2008)

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Univariat

Tabel 1.
 Distribusi Kinerja Bidan Desa
 di Kab. Muna Provinsi Sulawesi Tenggara

Kinerja Bidan Desa	n	%
Tinggi	17	38,54
Sedang	16	37,20
Rendah	10	23,26
Total	43	100

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Tabel 2.
 Distribusi Sampel Menurut motivasi Kerja
 di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara

Motivasi Kerja	n	%
Tinggi	36	82,72
Rendah	7	16,28
Total	43	100

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Tabel 3.
 Distribusi Sampel Menurut Kemampuan Kerja
 Bidan di Kab. Muna Provinsi Sulawesi Tenggara

Kemampuan Kerja	n	%
Tinggi	25	58,14
Sedang	11	25,68
Rendah	7	16,28
Total	43	100

Sumber: Data Primer Diolah 2012

B. Analisis Bivariat

Tabel 4.
 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Bidan
 di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara

Motivasi Kerja	Kinerja Bidan						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	16	37,21	14	32,56	6	13,95	36	83,72
Rendah	1	2,33	2	4,65	4	9,30	7	16,28
Total	17	39,58	16	37,21	10	23,25	43	100

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Hasil analisis statistik menggunakan uji *chi-square test* diperoleh hasil, dimana X^2 hitung = 8,58 > X^2 tabel 5,991 pada α 0,05 dan df = 2. Hal ini bermakna bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja bidan di Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara Tahun 2012.

Tabel 5.
 Hubungan Kemampuan dengan Kinerja Bidan
 di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara

Kemampuan Kerja	Kinerja Bidan						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Tinggi	14	32,56	8	18,60	3	6,98	25	58,14
Sedang	2	4,65	6	13,95	3	6,98	11	25,58
Rendah	1	2,33	2	4,65	4	9,30	7	16,28
Total	17	39,54	16	37,20	10	23,26	43	100

Sumber: Data Primer Diolah 2012

Hasil analisis statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil, dimana X^2 hitung = 10,19 > X^2 tabel = 9,487 pada α 0,05 dan $df = 1$. Hal ini bermakna bahwa ada hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja bidan di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2012.

PEMBAHASAN

A. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Bidan

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja bidan dimana dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja karena persepsi, sikap, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima dan peningkatan diri yang diperolehnya.

Dari hasil penelitian bahwa dari 43 responden, ada 36 (83,72%) bidan yang memiliki motivasi tinggi. Sedangkan selebihnya yaitu 7 (16,28%) bidan yang memiliki motivasi rendah. Kalau dilihat dari kinerjanya, dari 43 responden ada 17 (39,58%) yang memiliki kinerja tinggi. Berikut yang memiliki kinerja sedang sebanyak 16 orang (37,21%) bidan. Selebihnya, hanya 10 orang (23,25%) bidan yang memiliki kinerja rendah.

Dari hasil penelitian. Nampak pula dari 36 orang bidan yang memiliki motivasi tinggi, hanya 16 orang (37,21%) bidan yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Kemudian 14 orang (32,56%) menunjukkan kinerja sedang, Sedangkan selebihnya yaitu 6 orang (13,95%) bidan menunjukkan kinerja yang rendah. Bila kita mengkaji dari responden yang memiliki motivasi rendah, yaitu sebanyak 4 orang (9,30%) yang memiliki kinerja yang rendah. Sedangkan yang menunjukkan kinerja yang sedang ada 2 orang (4,65%) bidan menunjukkan kinerja yang sedang. Selebihnya, hanya 1 orang (2,33%) bidan, menunjukkan kinerja yang tinggi.

Dari paparan di atas nampak bahwa 36 orang bidan yang memiliki motivasi tinggi, ternyata lebih banyak yang menunjukkan kinerja yang tinggi, yakni 37,21%, sedangkan 32,56% menunjukkan kinerja yang sedang. Selanjutnya dari 7 orang bidan yang memiliki motivasi rendah, sebagian besar mereka menunjukkan kinerja rendah pula yakni 9,30%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Gibson, *et. al.* (2006), motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Jadi tinggi rendahnya kinerja tergantung dari motivasi dalam melaksanakan tugas.

B. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Bidan

Kemampuan yang dimiliki seorang bidan mempunyai pengaruh terhadap kinerja bidan, dimana dengan kemampuan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kemampuan kerja adalah kecakapan yang mutlak harus dimiliki bidan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan tersebut meliputi keterampilan kerja dan kemampuan manajerial.

Dari hasil penelitian bahwa dari 43 responden, ada 14 orang (32,56%) bidan yang memiliki kemampuan yang tinggi. Berikutnya ada 8 orang (18,60%) bidan yang memiliki

kemampuan sedang. Sedangkan selebihnya yaitu 3 orang (6,98%) bidan yang memiliki kemampuan rendah. Kalau dilihat dari kinerjanya, dari 43 responden ada 17 orang (39,54%) bidan yang memiliki kinerja tinggi. Berikut memiliki kinerja sedang sebanyak 16 orang (37,20%) bidan. Selebihnya, hanya 10 orang (23,26%) bidan yang memiliki kinerja rendah.

Dari hasil penelitian, nampak pula dari 25 orang bidan yang memiliki kemampuan yang tinggi, ada 14 orang (32,56%) bidan yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Selanjutnya 8 orang (18,60%) bidan menunjukkan kinerja yang sedang. Dan hanya 3 orang (6,98%) bidan menunjukkan kinerja rendah. Bila kita mengkaji dari responden yang memiliki kemampuan kerja rendah, yaitu sebanyak 7 orang (16,28%) bidan yang memiliki kinerja yang rendah yaitu 4 orang (9,30%) bidan. Selanjutnya yang menunjukkan kinerja yang sedang yaitu 2 orang (4,65%) bidan. Dan hanya 1 orang (2,33%) bidan, menunjukkan kinerja yang tinggi.

Bila kita tinjau responden yang memiliki kemampuan sedang, yakni 11 orang, ada 6 orang (13,95%) menunjukkan kinerja yang sedang, selanjutnya sebanyak 3 orang (6,98%) yang menunjukkan kinerja yang rendah, dan hanya 2 orang (4,65%) yang menunjukkan kinerja yang tinggi.

Bila kita tinjau responden yang memiliki kemampuan rendah, dari 7 orang ada 4 orang (9,30%) bidan menunjukkan kinerja yang rendah. Selanjutnya 2 orang (4,65%) bidan menunjukkan kinerja yang sedang, dan hanya 1 orang (2,33%) bidan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Dari paparan di atas Nampak bahwa 25 orang bidan yang memiliki kemampuan tinggi, ternyata lebih banyak yang menunjukkan kinerja yang tinggi pula, yakni 32,56%, sedangkan 8 orang (18,60%) menunjukkan kinerja yang sedang. Dan hanya 3 orang (6,98%) yang menunjukkan kinerja yang rendah.

Sedangkan dari 11 orang bidan dengan kemampuan sedang, sebagian besar menunjukkan kinerja yang sesuai dan hanya 4,64% yang menunjukkan kinerja tinggi. Selanjutnya dari 7 orang bidan dengan kemampuan rendah, sebagian besar menunjukkan kinerja yang rendah dan hanya 2,33% bidan yang menunjukkan kinerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan teori Gibson, *at. al.* (2008), kemampuan dan keterampilan

memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas. Kemampuan dan keterampilan seseorang harus sesuai dengan persyaratan kerja agar dalam bekerja dapat mencapai kinerja yang baik.

KESIMPULAN

1. Bidan desa lebih banyak memiliki kinerja yang tinggi.
2. Bidan desa lebih banyak memiliki motivasi yang tinggi.
3. Bidan desa lebih banyak memiliki kemampuan kerja yang tinggi.
4. Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara.
5. Ada hubungan kemampuan kerja dengankinerja bidan desa di Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S.. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Depkes RI. 2009. Profil Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2008. Jakarta.
- _____. 2006. Pedoman Pelayanan Antenatal di Wilayah Kerja Puskesmas. Jakarta.
- _____. 2008. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 741/MENKES/PER/SK/VII/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal 2010-2015. Jakarta.
- _____. 2009. Buku Pedoman Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak. Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. Kamus Besar bahasa Indonesia. Edisi 3. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gibson. 2003. Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan M.S.P.. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mufdlilah. 2009. Antenatal Care Focused. Yogyakarta: Nuha Medika.
- _____. 2009. Panduan Asuhan Kebidanan Ibu Hamil. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Nasir M.. 2010. Metode Penelitian. Jakarta: Gatia Indonesia.
- Notoatmodjo S.. 2002. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robins, Stephen, dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Gramedia.
- Sulistiani, Dkk. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2001. Statistik Non-Parametrik untuk Penelitian. Bandung: Alfa Beta.
- Wawan A.. 2010. Teori dan Pengukuran Dilengkapi dengan Kuesioner. Yogyakarta: PT. Muha Medika.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemasukan dalam manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.