

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA BIDAN DALAM PENCAPAIAN CAKUPAN
PERSALINAN DI PUSKESMAS KABUPATEN KONAWE SELATAN
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

***Influence of Motivation Towards Midwives' Performance in
Achieving Maternity Coverage in Health Centers in South Konawe
Regency, Southeast Sulawesi***

¹ Agus Aan Adriansyah, ² Susman Sjarif

¹ Staf Pengajar Program Studi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

² Mahasiswa Program Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya
Email: aan.naufal87@unusa.ac.id or aan_naufal87@yahoo.com

Abstract

Introduction: Public health efforts, particularly on maternal and child health programs has not been carried out well, thus the coverage of service in deliveries in health centers in South Konawe did not meet the target. The scope of delivery assisted by skilled health personnel in 2013 was 68.18% and still yet reached the target of 90%. The purpose of this study was to analyze the influence of motivation that consists of need for power, need for affiliation and need for achievement to the performance of midwives in achieving coverage in maternity assistance.

Method: This study was an observational analytic with cross sectional approach. The study was carried out in South Konawe Regency. The samples were as many as 70 midwives, taken from 22 primary health center chosen by multistage stratified random sampling technique. The data was analyzed by Binary Logistic Regression.

Result: Motivation in aspect of "need for achievement" a significant influenced the performance of midwives with p value of 0.044 (<0.05).

Conclusion: Motivation of midwives especially need for achievement support should be improved because it influence the performance of midwives. Therefore, primary health center need to develop policies relating to the award to the officer midwives capable of achievement and provides the best performance for primary health center.

Keyword: Motivation, Midwives, Performance

Abstrak

Pendahuluan: Upaya kesehatan masyarakat khususnya pada program kesehatan ibu dan anak belum berjalan dengan baik sehingga cakupan pertolongan persalinan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Propinsi Sulawesi Tenggara masih belum mencapai target. Cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan tahun 2013 sebesar 68,18% dan masih belum mencapai target 90%. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh

¹ Agus Aan Adriansyah adalah Staf Pengajar Program Studi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

² Susman Sjarif adalah Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya

motivasi kerja yang meliputi *need for power*, *need for affiliation* dan *need for achievement*, terhadap kinerja bidan dalam pencapaian cakupan pertolongan persalinan.

Metode: Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian di Puskesmas wilayah Kabupaten Konawe Selatan. Sampel penelitian sebanyak 70 bidan yang diambil dari 22 Puskesmas dengan menggunakan teknik *multistage stratified random sampling*. Data dianalisis dengan teknik Regresi Logistik Binary.

Hasil: Motivasi bidan pada aspek *need for achievement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan dengan nilai p sebesar 0,044 ($<0,05$).

Kesimpulan: Motivasi kerja khususnya aspek *need for achievement* harus semakin ditingkatkan karena berpengaruh terhadap kinerja bidan. Oleh sebab itu, Puskesmas perlu menyusun kebijakan terkait pemberian penghargaan kepada petugas bidan yang mampu berprestasi dan memberikan kinerja terbaik bagi Puskesmas.

Kata Kunci: *Motivasi, Bidan, Kinerja*

PENDAHULUAN

Program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan prioritas utama dari program yang dicanangkan Kementerian Kesehatan untuk peningkatan kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Keberhasilan program KIA merupakan dasar penting untuk menciptakan masyarakat yang sehat, dan menjadi salah satu indikator utama dalam keberhasilan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025.

Pemerintah menetapkan berbagai kebijakan melalui Kementerian Kesehatan dalam upaya penurunan AKI di berbagai wilayah dengan AKI yang masih tinggi. Salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah kebijakan penempatan bidan Desa. Penempatan bidan di wilayah desa memiliki beberapa maksud dan tujuan, diantaranya adalah upaya penurunan AKI, meningkatkan mutu dan pemerataan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas dan Posyandu, serta bertujuan meningkatkan kesadaran masyarakat dalam berperilaku hidup sehat. Dilaksanakannya program KIA oleh pemerintah melalui penempatan bidan desa diharapkan dapat mendukung

keberhasilan pencapaian kesehatan masyarakat oleh Puskesmas.

Selama kurun waktu tahun 2010 hingga tahun 2012, kematian ibu bersalin merupakan jenis kematian ibu yang paling sering terjadi di Kabupaten Konawe Selatan[1,2]. Secara umum, fenomena tingginya AKI tersebut merupakan indikator rendahnya tingkat kesehatan di Kabupaten Konawe Selatan, dan secara khusus menunjukkan masih rendahnya kinerja tenaga kesehatan yang kompeten atau kinerja bidan yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Rendahnya kinerja bidan dapat disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah motivasi bidan sendiri. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, motivasi berhubungan erat dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC berdasarkan Standar Pelayanan Kebidanan[3]. Motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas, sebab efektivitas kinerja pegawai tergantung pada motivasinya[4].

Kinerja bidan pada dasarnya dipahami sebagai hasil dari kolaborasi antara pengetahuan, kemampuan dan kemauan yang dimiliki bidan untuk dapat bekerja menjalankan tugas dan fungsinya

secara maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat[5]. Tugas dan fungsi bidan pada dasarnya terdiri dari 3 hal utama, yaitu membantu menurunkan AKI, meningkatkan cakupan pemerataan jangkauan pelayanan kesehatan ibu, dan menjaring seluruh kasus risiko tinggi ibu hamil, bersalin, nifas dan bayi baru lahir untuk mendapatkan penanganan yang memadai sesuai kasus dan rujukannya.

Tingginya AKI di Kabupaten Konawe Selatan terbukti merupakan salah satu indikator dari kurang maksimalnya kinerja bidan yang bekerja di puskesmas Kabupaten Konawe Selatan. Selain bukti tersebut, peneliti juga menemukan bukti lain berupa rendahnya cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan di Kabupaten Konawe Selatan tahun 2013 dengan laporan hanya 7 Puskesmas yang mencapai target dari 22 Puskesmas atau sebesar 31,82% dan sisanya 15 Puskesmas atau 68,18% tidak tercapai[6].

Capaian cakupan persalinan yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh beberapa hal, salah satunya motivasi bidan yang tidak terlalu baik. Orang yang memiliki motivasi biasanya memiliki visi yang jauh ke depan. Baginya bekerja bukan sekadar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya. Demikian juga keberadaan bidan di Puskesmas, apabila memiliki motivasi kerja yang baik akan dapat mencapai target cakupan yang ditetapkan dalam program pelayanan kesehatan ibu dan anak, contohnya cakupan persalinan.

Upaya pencapaian cakupan persalinan memerlukan motivasi tinggi pada diri bidan. Bidan yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai peluang 2,7 kali berkinerja baik dibandingkan dengan bidan yang mempunyai motivasi rendah[7]. Oleh sebab itu, rendahnya motivasi para bidan

untuk bekerja secara maksimal dapat memberikan hasil yang tidak maksimal dalam pencapaian standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat motivasi para bidan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam pencapaian cakupan persalinan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian observasional yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, karena pada saat pengumpulan data hanya dilakukan satu kali dalam satu waktu tertentu dan secara bersamaan terhadap variabel yang diteliti[8]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh bidan yang bekerja di wilayah Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara, yang berjumlah 297, yang tersebar pada 22 Puskesmas.

Sampel pada penelitian ini adalah sebagian bidan yang berada di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara yang menjadi responden dalam penelitian. Responden penelitian adalah sebesar 70 bidan dari 22 Puskesmas di Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *Multistage random sampling*. Kategori yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada tingkat kinerja capaian cakupan persalinan pada masing-masing Puskesmas pada tahun 2013.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengacu pada penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan alat bantu berupa instrumen kuesioner maupun metode observasi. Kuesioner diberikan pada ibu hamil untuk membantu menilai kinerja bidan. Ibu hamil berperan sebagai penilai dari kinerja bidan secara langsung, karena yang turut serta merasakan

pelayanan yang diberikan oleh bidan. Disamping itu, dilakukan pula metode observasi untuk menilai kinerja akhir dari bidan dengan melihat dokumen pencatatan persalinan.

Data penelitian merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada setiap ibu hamil yang telah melakukan persalinan dan sedang dirawat di Puskesmas. Sedangkan data sekunder adalah dengan melakukan observasi hasil kerja bidan dari dokumen pencatatan persalinan.

Analisis data dilakukan terhadap setiap variabel penelitian. Data yang telah diperoleh dianalisis dan interpretasikan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan aplikasi komputer (*software*) statistik. Analisis yang dilakukan meliputi analisis univariabel bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel motivasi kerja bidan yang meliputi *need for power*, *need for affiliation* dan *need for achievement* dan mengidentifikasi kinerja bidan terkait proses pelayanan persalinan. Analisis selanjutnya adalah analisis bivariabel dilakukan untuk menilai keterkaitan antara variabel motivasi kerja bidan dan kinerja bidan. Hal ini digunakan untuk melihat hubungan dua variabel yaitu motivasi kerja bidan dan kinerja bidan. Metode yang digunakan adalah dengan melakukan cross tabulasi silang antar variabel motivasi kerja bidan terhadap kinerja bidan. Analisis terakhir adalah Uji pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan teknik Regresi Logistik Binary untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja bidan terhadap kinerja bidan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Bidan

Faktor utama yang mendorong seorang karyawan untuk berusaha dengan keras dalam pemenuhan tugas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi⁹. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi[10]. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan[9]. Motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri bidan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan dalam melayani ibu hamil di Puskesmas.

Motivasi yang diamati terdiri atas 3 (tiga) aspek, yaitu *need for power*, *need for affiliation* dan *need for achievement*. Setiap aspek motivasi yang diteliti memiliki kriteria penilaian masing-masing. Motivasi aspek *need for power* dinilai atas dasar keinginan untuk mendapat bantuan orang lain dan keinginan mengadakan perubahan dengan bantuan lingkungan organisasi. Motivasi aspek *need for affiliation* dinilai atas dasar memerlukan bantuan rekan kerja dan memerlukan sosialisasi dan kerjasama dengan rekan kerja. Motivasi aspek *need for achievement* dinilai atas dasar keinginan mencapai target persalinan dan mengutamakan usaha pencapaian cakupan persalinan daripada mendapatkan imbalan.

Gambaran motivasi bidan menurut 3 (tiga) aspek, yaitu *need for power*, *need for affiliation* dan *need for achievement* saat memberikan pelayanan persalinan pada ibu hamil di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Penilaian Motivasi Bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2015

Aspek	Penilaian	Mean
<i>Need for Power</i>	Keinginan mendapat bantuan orang lain	2,83
	Keinginan mengadakan perubahan dengan bantuan lingkungan organisasi	2,79
<i>Need for Affiliation</i>	Memerlukan bantuan rekan kerja	3,37
	Memerlukan sosialisasi dan kerjasama dengan rekan kerja	3,31
<i>Need for Achievement</i>	Keinginan mencapai target persalinan	2,49
	Mengutamakan usaha pencapaian cakupan daripada mendapat imbalan	2,33

Tabel 2. Motivasi Kerja Bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2015

No.	Motivasi Kerja Bidan	Frekuensi	Persentase
1	<i>Need for Power</i>	19	27,10
2	<i>Need for Affiliation</i>	49	70,00
3	<i>Need for Achievement</i>	2	2,90
	Total	70	100,00

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh informasi bahwa motivasi bidan lebih cenderung kearah *Need for Affiliation*. Motivasi bidan pada aspek *Need for Affiliation* memiliki mean sebesar 3,34, artinya lebih kuat daripada aspek motivasi lainnya. Bidan tentunya memerlukan bantuan rekan kerja dan memerlukan sosialisasi dan kerjasama dengan rekan kerja.

Kemudian, berdasarkan Tabel 2. diatas dapat diinformasikan bahwa mayoritas memiliki motivasi dalam aspek *Need for Affiliation* (70,00%). Motivasi bidan lebih cenderung kearah *Need for Affiliation* atau kebutuhan berafiliasi. Bidan merasa memerlukan bantuan rekan kerja dan memerlukan sosialisasi dan kerjasama dengan rekan kerja dalam setiap melaksanakan tugas untuk dapat mencapai target cakupan persalinan saat bertugas di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya[11]. McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga aspek motivasi[12], yaitu kebutuhan kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), dan kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*). Motivasi bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara lebih cenderung memilih kearah *Need for Affiliation* daripada motivasi kategori *Need for Power* dan *Need for Achievement*.

Kebutuhan berafiliasi yaitu motivasi yang dimiliki oleh seseorang karena keinginannya untuk bersikap ramah dan bersosialisasi dengan orang lain. Dengan adanya motivasi ini maka individu akan merasa tertarik untuk melakukan kerjasama[12]. Bidan, selama bekerja memberikan pelayanan persalinan pada

ibu hamil, membutuhkan kerjasama dengan sesama rekan kerja. Motivasi *Need for Affiliation* membuat bidan merasa tertarik melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam setiap melaksanakan tugas di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara. Motivasi adalah hal yang kompleks, yang menyebabkan timbulnya keinginan pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu dan berada dalam jalur pengerjaan tersebut dengan stabil dan antusias[12]. Sehingga dalam hal ini, bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara lebih termotivasi untuk melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam setiap melaksanakan tugas memberikan pelayanan pada ibu hamil di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kerjasama membahas hubungan antara 2 orang atau organisasi. Kerjasama sendiri adalah penggabungan aktivitas antara 2 orang atau organisasi untuk mencapai tujuan yang mungkin sulit

dicapai dan memakan biaya besar bila dilakukan sendirian. Setiap orang atau organisasi yang terikat dalam kerjasama harus percaya bahwa rekannya akan mencapai tujuan tersebut[13]. Oleh sebab itu, bidan butuh afiliasi dengan rekan kerja lain dalam pelaksanaan persalinan di Puskesmas.

Kinerja Bidan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual[9].

Penilaian kinerja bidan yang telah dilakukan, dalam pelayanan persalinan yang ditolong bidan kepada ibu hamil di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara dapat diamati pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Kinerja Bidan dalam Cakupan Persalinan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara.

No.	Kinerja Bidan dalam Cakupan Persalinan	Frekuensi	Persentase
1	Tidak tercapai (< 90%)	32	45,70
2	Tercapai (\geq 90%)	38	54,30
Total		70	100,00

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh informasi bahwa sebagian besar bidan (54,30%) memiliki kinerja cakupan persalinannya telah mencapai target SPM 90%. Sedangkan bidan yang kinerjanya belum mencapai target SPM sebanyak 45,70%. Hal tersebut disebabkan masih banyak ibu bersalin yang melakukan persalinan ke dukun. Hal ini menggambarkan masih adanya peran dukun dalam pertolongan persalinan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan

Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan khususnya bidan cukup sulit untuk mencapai target yang ditetapkan.

Kinerja harus mempunyai 4 hal penting untuk mencapai tujuan, yaitu standar kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, korelasi dan perbaikan kinerja. Hal ini mengacu pada hasil yang dicapai seseorang dalam periode waktu tertentu. Sangat penting untuk mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi. Kinerja Karyawan dapat diukur melalui evaluasi kompetensi melalui produktivitas[14]. Oleh sebab itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan persalinan dilapangan terkait masih banyaknya ibu bersalin yang ditolong dukun. Kinerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan diarahkan melalui rating, manajemen dengan tujuan, evaluasi rekan-rekan dan penilaian kinerja[15].

Motivasi dan Kinerja Bidan

Analisis keterkaitan motivasi bidan dengan kinerja bidan dalam pelayanan persalinan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu crosstabulasi silang dan menggunakan analisis inferensial yaitu uji Regresi Logistik Binary.

Tabel 4. Tabulasi Silang antara Motivasi dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2015

No.	Motivasi	Kinerja Bidan				Total	
		Tidak Tercapai		Tercapai		n	%
		n	%	n	%		
1	<i>Need for Power</i>	7	36,80	12	63,20	19	100,00
2	<i>Need for Affiliation</i>	25	51,00	24	49,00	49	100,00
3	<i>Need for Achievement</i>	0	0,00	2	100,00	2	100,00
	Total	32	45,70	38	54,30	70	100,00

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat diinformasikan bahwa bidan yang memiliki motivasi baik pada aspek *Need for Achievement* cenderung menunjukkan kinerjanya semakin baik.

Motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan. Semakin tinggi motivasi tersebut, maka kecenderungan karyawan untuk bertindak akan semakin besar. Sebaliknya, jika motivasi karyawan berada pada level yang rendah maka karyawan akan menjadi malas dan cenderung lambat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya

bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan[9].

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada penelitian ini, bidan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika ada sistem reward atau penghargaan yang baik. Hal tersebut merupakan pemicu timbulnya motivasi bidan untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Analisis pengaruh motivasi bidan terhadap kinerja bidan dilakukan dengan menggunakan uji Regresi logistik binary. Detail pengaruh motivasi dbidan terhadap kinerja bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Pengaruh Motivasi Bidan terhadap Kinerja Bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2015

Variabel Independen	P	Beta	Keterangan
Motivasi	0,700 (> 0,05)	0,040	Berpengaruh tidak signifikan
a. <i>Need for Power</i>	0,569 (> 0,05)	-0,071	Berpengaruh tidak signifikan
b. <i>Need for Affiliation</i>	0,308 (> 0,05)	-0,130	Berpengaruh tidak signifikan
c. <i>Need for Achievement</i>	0,044 (< 0,05)	0,263	Berpengaruh signifikan

Variabel Dependent = Kinerja Bidan

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diinformasikan bahwa motivasi secara umum berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja bidan. Akan tetapi, bila diamati dari masing-masing aspeknya, hanya motivasi aspek *Need for Achievement* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan di Puskesmas Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan nilai p sebesar 0,044 (<0,05). Motivasi dengan aspek *Need for Achievement* yang baik mampu meningkatkan kinerja bidan sebesar 0,263 kali lebih baik dibandingkan jika bidan tidak memiliki motivasi pada aspek *Need for Achievement* yang baik.

Motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan. Semakin tinggi motivasi tersebut, maka kecenderungan karyawan untuk bertindak akan semakin besar. Sebaliknya, jika motivasi karyawan berada pada level yang rendah maka karyawan akan menjadi malas dan cenderung lambat dalam melakukan pekerjaannya. Secara kategori dari motivasi diketahui bahwa hanya motivasi dengan kategori *Need for Achievement* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja bidan. Bidan memiliki motivasi tertentu untuk membuat dirinya semangat dan berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Motivasi dalam penelitian ini lebih cenderung ke arah untuk mendapatkan prestasi dan penghargaan dari Puskesmas, sehingga

motivasi bidan akan mempengaruhi kinerja cakupan persalinan bidan untuk menjadi lebih baik.

Motivasi secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan[16]. Kita dapat mengatakan bahwa jika manajemen puncak menempatkan fokus mereka pada motivasi karyawan maka akan tercapainya peningkatan positif dalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Puskesmas harus menitikberatkan pada membuat kebijakan dalam hal pemberian reward kepada petugas Bidan yang mampu menunjukkan prestasi kinerja yang terbaik sehingga hal ini akan mampu memotivasi setiap bidan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa memang motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan. Hal ini sangat bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya. Akan tetapi, jika merujuk pada hasil penelitian bahwa motivasi yang spesifik pada *Need for Achievement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan sehingga hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan[17]. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada penelitian ini, bidan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika ada sistem reward atau penghargaan yang baik. Hal tersebut merupakan pemicu timbulnya motivasi

bidan untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Umumnya bidan memiliki motivasi pada aspek *Need for Affiliation*. Artinya, bidan menandakan butuh kerjasama dengan rekan sejawat dalam setiap melaksanakan tugas.
2. Hampir seluruh persalinan ditolong oleh bidan namun belum mencapai target SPM 90% yang telah ditentukan dan sebagian kecil persalinan masih ditolong oleh tenaga Dukun.
3. Motivasi secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan. Apabila diamati berdasarkan aspeknya, motivasi pada aspek *Need for Achievement* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja bidan.

Saran

1. Puskesmas sebaiknya memberikan kebijakan dan arahan kepada setiap jajarannya untuk senantiasa bekerja secara tim, bukan individu.
2. Puskesmas perlu menyusun kebijakan terkait pemberian penghargaan kepada petugas bidan yang mampu berprestasi dan memberikan kinerja terbaik bagi Puskesmas.
3. Puskesmas perlu mengagendakan kegiatan penyuluhan dan sosialisasi kepada para ibu hamil yang berada di wilayah kerja Puskesmas untuk senantiasa melakukan persalinan di Puskesmas ataupun dilakukan oleh petugas medis.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Dinkes Konsel, 2011. *Profil Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan*. Dinkes Konsel. Andoolo.
- [2] Dinkes Konsel, 2012. *Profil Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan*. Dinkes Konsel. Andoolo.
- [3] Umar, 2007. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Desa dalam Pelayanan ANC berdasarkan Standar Pelayanan Kebidanan di Kabupaten Batag Hari Propinsi Jambi Tahun 2007*. Tesis Program Pasca Sarjana FKM-UI. Depok.
- [4] Sesri, 2008. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas KIA Puskesmas Pembantu dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Agam*. Tesis Program Pasca Sarjana FKM-UI. Depok.
- [5] Rivai, V., & Sagala, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Dinkes Konsel, 2013. *Profil Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan*. Dinkes Konsel. Andoolo
- [7] Husna & Besral, 2009. Kinerja Bidan Desa dalam Program JPKMM. *KESMAS, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 4, No. 1, Hal.18-23.
- [8] Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Mangkunegara, A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Reflika Aditama.
- [11] Robbins, S. P & Judge. 2008. *Perilaku Organisas Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

- [12] Koontz, H & Weihrich, H. 2008. *Essentials of Management*. Singapore: McGraw Hill Publishing Company.
- [13] Brito, L.A., Brito, E.P., & Hashiba, L.H. 2014. What Type of Cooperation with Suppliers and Customers Lead to Superior Performance?. *Journal of Busines*, 952-959.
- [14] Shahzad, K., Sarmad, M., Abbas, M. & Khan, M. A., 2011. Impact of Emotional Intelligence (EI) on employee's performance in telecom sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), pp. 1225-1231.
- [15] Thomas, S., Tram, S. & Hara, A. L., 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 68, pp. 461-473.
- [16] Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. 2014. The Impact Of The Motivation On The Employees Performance In Beverage Industry Of Pakistan. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences*, Vol. 4, No.1, January, 293-298.
- [17] Terry, G.R. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi aksara.