

Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Bidan Puskesmas pada Empat Kecamatan di Kabupaten Timor Tengah Selatan

The Motivation Role towards the Performance of Puskesmas' Nurse at four Kecamatan in Timor Tengah Selatan

Victor E. Sanam¹, Serlie K.A Littik², Erny E. Pua Upa³

Jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Undana

ABSTRACT

Motivation is the stimulate factor for someone to do something by conscious. The role of motivation for performance midwife is important for PUSKESMAS to improve service qualit. The general objective of the research is to know the role of midwife motivation performance at four sub-districts in Timor South Center district. The specific objective of the research is to know the description of motivation, midwife performance and the role of motivation in midwife working performance. Descriptive research using qualitative approach had been used in the research. The population of the research was all midwives at PUSKEMAS for four sub-districts namely, Ayotupas, Niki-Niki, Nulle and Kapan. There were 8 (eight) midwives had been taken for each sub-district as sample in the research.

The result of the research showed that the motivation of midwife based on the need of fulfillment level was very high with average 82.28%. The average need of fulfillment levels are physiology 56.25%, sense of security 79.16%, social 96.87%, self esteem 91.66% and self actualization 87.5%. The performance of midwife was very good and indicated from average percentage was 97.92%. It was showed that, in terms of quality aspect as many as 93.75%, reliability as many as 100%, cooperation as many as 100%, honesty as many as 100%, presence 93.75% and knowledge as many as 100%. Motivation had important role for midwife performance. To increase midwife performance in terms of the working quality and presence, it was required to fulfill the needs of midwife in terms of physiology aspect (salary), comfortable environment (comfortable working place design), social (cleric and important person in society support), sel esteem (the appreciation of PUSKESMAS's head toward midwife job), and self actualization (applying democracy perspective and proportional job delegation by the leader)

Key word : *Motivation, Performance, Midwife, Primary Health Center.*

PENDAHULUAN

Di Nusa Tenggara Timur (NTT), angka kematian ibu melahirkan dan angka kematian bayi sangat memprihatinkan, dimana angka kematian bayi (AKB) mencapai 62/1000 kelahiran hidup, sedangkan angka kematian ibu (AKI) melahirkan 554/100.000 kelahiran hidup. Tingginya angka kematian bayi dan kematian ibu melahirkan tersebut dipengaruhi oleh

pelayanan kesehatan yang belum maksimal dan juga karena kurangnya tenaga paramedis khususnya bidan (Dinkes Provinsi NTT, 2007).

Hal ini juga terjadi di Kabupaten Timor Tengah Selatan pada tahun 2007 terdapat 8.468 kelahiran dengan 147 jumlah kematian bayi. Kematian bayi tertinggi terdapat di beberapa kecamatan yaitu Kecamatan Amanuban Barat di Puskesmas Nulle dengan jumlah kematian bayi 37 orang,

Kecamatan Amanuban Tengah pada Puskesmas Niki-Niki dengan jumlah kematian bayi 24 orang, Kecamatan Amanatun Utara pada Puskesmas Ayotupas dengan jumlah kematian bayi 24 orang dan Kecamatan Mollo Utara pada Puskesmas Kapan dengan jumlah kematian bayi 8 (delapan) orang. Sedangkan angka kematian ibu secara umum di Kabupaten Timor Tengah Selatan juga masih tinggi yaitu dari 8611 jumlah ibu melahirkan, jumlah kematian ibu sebanyak 54 orang (Dinkes TTS, 2007).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai, dimana hasil kerja tersebut ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur. Oleh karena itu seorang bidan puskesmas harus menunjukkan kinerjanya, karena melalui kinerja bidan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kebidanan, yang berdampak pada organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhir bermuara pada kualitas dan kesejahteraan masyarakat (Toelle, 2006).

Penelitian tentang kinerja tenaga bidan telah dilakukan oleh Kayame (1996), terhadap bidan di Kabupaten Marauke menyimpulkan bahwa bidan yang mengikuti pendidikan tambahan kinerjanya cukup yaitu 40%, sedangkan yang tidak mengikuti pendidikan tambahan kinerjanya kurang yaitu hanya 8% (<http://www.digilib.litbang.depkes.go.i>).

Dari jumlah bidan yang sangat minim dengan beban kerjanya yang berat dapat mempengaruhi kinerja bidan di puskesmas. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan suatu motivasi penuh dari pihak instansi maupun pimpinan sendiri agar kesejahteraan bidan tersebut baik secara fisik maupun psikis dapat terpenuhi. Sehingga dalam pelayanannya dapat ditingkatkan agar

dapat menurunkan angka kematian ibu dan anak pada wilayah kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian ini ingin memberikan gambaran tentang motivasi dan kinerja bidan puskesmas pada empat kecamatan di Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Penelitian dilakukan pada empat (4) puskesmas yang ada di Kabupaten TTS yakni Puskesmas Nulle, Puskesmas Kapan, Puskesmas Niki-Niki dan Puskesmas Ayotupas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua bidan yang ada pada 4 (empat) kecamatan di Kabupaten Timor Tengah Selatan yang berjumlah delapan (8) orang.. Hal ini disebabkan karena sampel sedikit maka jumlah sampel adalah total populasi. Data diperoleh melalui wawancara dengan bantuan kuisisioner serta data sekunder dari instansi terkait.

Data yang diperoleh melalui wawancara akan diedit dan ditabulasi menurut variabel yang ada kemudian disajikan dalam tabel disertai penjelasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang mendasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu untuk mempertahankan hidupnya. Kebutuhan ini mencakup sandang, pangan, papan dan seksual (Lianto, 2008). Selanjutnya, menurut Maslow, orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologisnya (Mangkunegara, 2006).

Sebaran responden menurut kebutuhan fisiologis tenaga bidan

puskesmas pada empat Kecamatan di Kabupaten TTS dapat digambarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pernyataan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis Bidan Puskesmas pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|--|-------------------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Sudah berkeluarga | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Tanggungan keluarga lebih dari empat (4) orang | 4 | 50 | 4 | 50 | 8 | 100 |
| 3 Sudah mendapat tempat/rumah hunian yang layak sesuai standar kesehatan | 6 | 75 | 2 | 25 | 8 | 100 |
| 4 Gaji yang diperoleh setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan keluarga dalam sebulan | - | - | 8 | 100 | 8 | 100 |

Sumber : Olaha Data Primer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pemenuhan kebutuhan fisiologis responden yakni 56,25%. Hal ini berarti bahwa secara umum kebutuhan fisiologis responden belum terpenuhi.

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua responden mengatakan kalau gaji yang diperoleh setiap bulan tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga dalam sebulan. Belum terpenuhinya kebutuhan dalam sebulan selain karena gaji, juga karena tidak adanya insentif serta kecendrungan banyaknya tanggungan dalam keluarga. Hal ini sesuai dengan data yang menunjukkan bahwa 50% responden mempunyai jumlah anggota keluarga lebih dari empat (4) orang (Tabel 1).

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua (100%) responden sudah berkeluarga. Pernyataan ini menunjukkan bahwa salah satu jenis kebutuhan responden pada kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan tempat hunian yang

layak 75% telah terpenuhi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar kebutuhan papan pun telah terpenuhi.

Namun, semua responden menyatakan bahwa gaji yang diterima dalam sebulan belum mencukupi kebutuhan. Artinya bahwa kebutuhan akan materi belum terpenuhi. Tidak terpenuhinya kebutuhan ini dapat saja disebabkan karena banyaknya pengeluaran rumah tangga. Hal ini didukung oleh karakteristik responden yang memiliki tanggungan keluarga lebih dari 4 orang atau 50%. Tanggungan keluarga yang banyak menuntut pemenuhan kebutuhan yang lebih banyak pula.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan primer terpenuhi, maka muncullah apa yang digambarkan oleh Maslow sebagai kebutuhan akan rasa aman atau keselamatan.

Tabel 2. Pernyataan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman Bidan Puskesmas pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|--|-------------------|------|-------|------|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Mendapat jaminan asuransi kesehatan selama bekerja sebagai bidan puskesmas | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Jaminan asuransi kesehatan dan kebakaran penting didapat seorang bidan | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 3 Merasa nyaman dengan penataan ruangan tempat kerja | 3 | 37,5 | 5 | 62,5 | 8 | 100 |

Sumber : Olaha Data Primer

Kebutuhan ini menampilkan diri dalam kategori kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, kebebasan dari rasa takut, cemas, kekalutan dan lingkungan kerja (Lianto, 2008). Menurut Maslow, orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 70% kebutuhan rasa amannya (Mangkunegara, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pemenuhan kebutuhan rasa aman responden yakni 79,16%. Hal ini berarti bahwa kebutuhan rasa aman responden sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua (100%) responden mendapat jaminan asuransi kesehatan selama bekerja sebagai bidan puskesmas. Adapun pernyataan dari semua responden bahwa jaminan asuransi kecelakaan dan kebakaran sangat penting untuk seorang bidan puskesmas karena hal ini bertujuan untuk menjamin keselamatan dan keamanan diri dan keluarga.

Lebih lanjut diketahui pula bahwa sebagian responden juga merasa tidak nyaman dengan penataan ruangan yang ada (62,5%). Oleh karena itu, pimpinan puskesmas perlu mengambil langkah-langkah penataan ruangan sehingga dapat membuat para bidan merasa nyaman dan betah dalam beraktivitas.

c. Kebutuhan Sosial

Menurut Lianto (2008), setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi, maka individu akan menuntut pemenuhan kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, diterima dalam kelompok unit kerja, berinteraksi, saling percaya, cinta dan kasih sayang. Menurut Maslow, orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 50% kebutuhan sosial (Mangkunegara, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pemenuhan kebutuhan

sosial responden yakni 96,87%. Hal ini berarti bahwa kebutuhan sosial responden sudah terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua responden menjalin hubungan kerja dan komunikasi yang baik dengan teman-teman sekerja. Hal ini dapat terlihat lewat aktivitas yang berjalan baik di lingkungan kantor maupun di lapangan selalu adanya kerja sama dan kekompakan dalam kerja tim.

Tabel 3. Pernyataan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan Sosial Bidan Puskesmas Pada Empat Kecamatan Di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|--|-------------------|------|-------|------|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Menjalin hubungan kerja yang baik dengan teman-teman sekerja | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar tempat tinggal | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 3 Mendapat dukungan penuh dari tokoh-tokoh masyarakat, tokoh agama dan pimpinan wilayah setempat dalam menjalankan tugas sebagai seorang bidan puskesmas | 7 | 87,5 | 1 | 12,5 | 8 | 100 |
| 4 Membangun sikap berkomunikasi yang baik dengan teman sekerja | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Selain itu diketahui juga diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar tempat tinggal dan juga mendapat dukungan penuh dari tokoh-tokoh masyarakat, tokoh agama dan pimpinan wilayah

setempat dan hanya satu orang yang tidak. Hubungan baik terlihat dari aktivitas bidan ketika berada di luar tempat kerja dimana bidan juga melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan dan juga kegiatan keagamaan. Sedangkan yang tidak memiliki hubungan baik disebabkan karena faktor budaya yakni tingkat kepercayaan terhadap dukun bersalin masih tinggi sehingga pelayanan yang dilakukan oleh bidan kurang mendapat apresiasi dari masyarakat.

d. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan harga diri yakni kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan ini juga mencakup kepercayaan diri, pengakuan dan nama baik (Lianto, 2008).

Tabel 4. Pernyataan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan Harga Diri Bidan Puskesmas pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|---|-------------------|-----|-------|----|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Pernah dipuji atau diakui oleh teman sekerja atau pimpinan terhadap pekerjaan yang dijalankan | 6 | 75 | 2 | 25 | 8 | 100 |
| 2 Ada rasa percaya diri pada saat menjalankan tugas sebagai seorang bidan puskesmas | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 3 Merasa dihormati atau dihargai ketika melaksanakan pekerjaan sebagai seorang bidan puskesmas | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pemenuhan kebutuhan harga diri responden yakni 91,66%. Hal ini berarti bahwa kebutuhan harga diri responden sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar responden selama bekerja pernah dipuji/diakui oleh teman sekerja dan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan hanya dua responden yang tidak pernah dipuji. Pujian dan pengakuan ini membuat responden merasa percaya diri pada saat menjalankan tugas sebagai bidan puskesmas. Sedangkan yang belum di puji disebabkan karena rekan kerja maupun pimpinan merasa bahwa apa yang dikerjakan oleh responden adalah hal biasa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bidan. Selanjutnya, semua responden juga menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas juga merasa dihormati dan dihargai oleh teman sekerja dan pimpinan

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Pada tingkat akhir adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri yakni kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang dan menggunakan kemampuannya. Kebutuhan ini juga mencakup kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-idenya, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu (Lianto, 2008). Menurut Maslow, orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 10% kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri responden yakni 87,5%. Hal ini berarti bahwa kebutuhan aktualisasi diri responden sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar (87,5%) responden mampu melaksanakan setiap tugas yang dibebankan oleh pimpinan

dan adanya sikap demokrasi yang diterapkan oleh pimpinan ditempat kerjanya. Rasa tertekan ini disebabkan karena pengambilan keputusan yang tidak melibatkan mereka (bidan) dalam hal ini pimpinan ingin menang sendiri (otoriter).

Tabel 5. Pernyataan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri Bidan Puskesmas pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|---|-------------------|------|-------|------|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Mampu melaksanakan setiap tugas yang dibebankan oleh pimpinan | 7 | 87,5 | 1 | 12,5 | 8 | 100 |
| 2 Merasa ditekan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas sebagai bidan puskesmas | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 3 Adanya sikap demokrasi yang diterapkan oleh pimpinan | 6 | 75 | 2 | 25 | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar kebutuhan responden cukup terpenuhi yakni 88,28%.

Tabel 6. Rata-Rata Persentase Pemenuhan Kebutuhan Bidan Puskesmas Secara Keseluruhan pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| No | Variabel | Persentasi Pemenuhan Kebutuhan Responden (%) | |
|----|----------------------------|--|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Kebutuhan fisiologis | 56,25 | 43,75 |
| 2 | Kebutuhan rasa aman | 79,16 | 20,84 |
| 3 | Kebutuhan sosial | 96,87 | 3,13 |
| 4 | Kebutuhan harga diri | 91,66 | 8,34 |
| 5 | Kebutuhan aktualisasi diri | 87,5 | 12,5 |
| | Rata-rata | 82,28 | 17,72 |

Sumber : Olahan Data Primer

Selanjutnya, Presentase motivasi tenaga bidan puskesmas pada tiap kecamatan di Kabupaten TTS dari seluruh variabel dapat di lihat dalam Tabel 7.

Tabel 7. Rata-Rata Persentase Pemenuhan Kebutuhan Bidan Puskesmas Secara Keseluruhan pada Tiap Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Variabel Motivasi | Puskesmas (%) | | | |
|------------------------|---------------|-----------|-------|-------|
| | Ayotupas | Niki-Niki | Nulle | Kapan |
| 1 Kebutuhan fisiologis | 75 | 75 | 78,1 | 75 |
| 2 Kebutuhan Rasa aman | 83,3 | 91,7 | 91,7 | 83,3 |
| 3 Kebutuhan Sosial | 100 | 100 | 96,8 | 100 |
| 4 Kebutuhan Harga Diri | 100 | 100 | 87,5 | 100 |
| 5 Aktualisasi Diri | 83,3 | 83,3 | 100 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Tabel 7 menunjukkan bahwa di Puskesmas Ayotupas, kebutuhan yang paling banyak terpenuhi secara berturut-turut adalah kebutuhan sosial dan harga diri, kemudian kebutuhan aktualisasi diri dan rasa aman dan akhirnya kebutuhan fisiologis. Di Puskesmas Niki-Niki, kebutuhan yang paling banyak terpenuhi secara berturut-turut adalah kebutuhan sosial dan harga diri, kemudian kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri dan dan akhirnya kebutuhan fisiologis. Di Puskesmas Nulle, kebutuhan yang paling banyak terpenuhi secara berturut-turut adalah kebutuhan aktualisasi diri, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri dan akhirnya kebutuhan fisiologis. Sedangkan di Puskesmas Kapan, kebutuhan yang paling banyak terpenuhi secara berturut-turut adalah kebutuhan aktualisasi diri, harga diri dan kebutuhan sosial, kemudian kebutuhan rasa aman dan akhirnya kebutuhan fisiologis.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penilaian kinerja, terdapat beberapa aspek yang penting untuk diperhatikan. Adapun aspek-aspek tersebut antara lain: aspek kualitas, kehandalan, kerjasama, kejujuran, kehadiran, dan pengetahuan. Keseluruhan aspek ini terorganisasi dan terintegrasi untuk menggambarkan performance kerja seseorang.

a. Aspek Kualitas

Aspek kualitas dapat diukur dari segi kualitas bidan itu sendiri dimana bidan mampu bekerja dan menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan. Faktor kualitas ini mencakup kecepatan dalam penyelesaian kerja dan keterampilan.

Tabel 8. Persentase Kinerja Bidan Puskesmas dari Aspek Kualitas pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|--|-------------------|------|-------|------|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya tepat pada waktunya | 7 | 87,5 | 1 | 12,5 | 8 | 100 |
| 2 Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar (87,5%) responden dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat pada waktunya. Hal ini disebabkan karena banyak tugas-tugas rumah

angga/keluarga yang harus diselesaikan oleh responden. Lebih lanjut diketahui bahwa semua (100%) responden selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

b. Aspek Kehandalan

Aspek kehandalan adalah faktor yang mengukur kemampuan kehandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan dan disiplin. Aspek kehandalan ini mencakup cakap dalam menjalankan pekerjaan dan disiplin.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua responden menyatakan selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja dan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Tabel 9. Persentase Kinerja Bidan Puskesmas dari Aspek Kehandalan pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|---|-------------------|-----|-------|---|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Saya selalu mematuhi semua aturan yang berlaku pada instansi tempat kerja | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

c. Aspek Kerja Sama

Aspek kerja sama bertujuan melihat bagaimana bidan puskesmas bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua (100%) responden selalu membangun kerja sama dengan rekan kerja dan juga pimpinan di tempat kerjanya. Serta adanya hubungan kerjasama antar

sesama teman kerja di tempat kerja (100%).

Tabel 10. Persentase Kinerja Bidan Puskesmas dari Aspek Kerjasama pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|---|-------------------|-----|-------|---|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Saya selalu membangun kerja sama dengan pimpinan | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Saya selalu membangun kerja sama dengan teman-teman sekerja | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Hal ini berarti bahwa semua responden selalu membangun kerja sama dengan pimpinan serta teman-teman sekerja.

d. Aspek Kejujuran

Aspek kejujuran ini menyangkut ketulusan hati dan tanggung jawab.

Tabel 11. Persentase Kinerja Bidan Puskesmas dari Aspek Kejujuran pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|---|-------------------|-----|-------|---|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Saya selalu tulus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai bidan dalam memberikan pelayanan | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Saya selalu tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua responden selalu tulus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

e. Aspek Kehadiran

Selanjutnya, aspek kehadiran melihat aktivitas bidan puskesmas dalam kegiatan-kegiatan puskesmas. Aspek ini mencakup hadir dalam setiap hari kerja dan aktif dalam setiap kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar (87,5%) responden selalu hadir dalam setiap hari kerja serta selalu aktif dalam setiap kegiatan dan hanya satu orang yang tidak selalu hadir. Hal ini disebabkan karena banyaknya tugas-tugas luar puskesmas yang harus diselesaikan oleh responden.

Tabel 12. Persentase Kinerja Bidan Puskesmas dari Aspek Kehadiran pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|---|-------------------|------|-------|------|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Saya selalu hadir dalam setiap hari kerja | 7 | 87,5 | 1 | 12,5 | 8 | 100 |
| 2 Saya selalu aktif dalam setiap kegiatan | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

f. Aspek Pengetahuan

Pada akhirnya, aspek pengetahuan menggambarkan kemampuan bidan puskesmas dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang akan dilakukan. Aspek pengetahuan ini mencakup pengetahuan dan pemahaman.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semua responden mengetahui dengan benar visi, misi dan

tujuan organisasi/instansi tempat kerja serta memahami dengan benar apa yang menjadi tugas pokok bidan puskesmas.

Tabel 13. Persentase Kinerja Bidan Puskesmas dari Aspek Pengetahuan pada Empat Kecamatan di Kabupaten TTS Tahun 2009

| Pernyataan | Jawaban Responden | | | | Total | |
|--|-------------------|-----|-------|---|-------|-----|
| | Ya | | Tidak | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| 1 Saya mengetahui dengan benar visi, misi dan tujuan organisasi/in stansi tempat kerja | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |
| 2 Saya memahami dengan benar apa yang menjadi tugas pokok bidan puskesmas | 8 | 100 | - | - | 8 | 100 |

Sumber : Olahan Data Primer

Tabel 13 menunjukkan bahwa terdapat semua responden mengetahui dengan benar visi, misi dan tujuan instansi tempat kerja yang tidak selalu hadir dalam setiap hari kerja.

Tabel 14. Presentase Kinerja Bidan Puskesmas Secara Keseluruhan Pada Empat Kecamatan Di Kabupaten TTS Berdasarkan Jawaban Responden

| No | Variabel | Persentase Kinerja Bidan Puskesmas (%) | |
|----|-------------------|--|----------------|
| | | Ya | Tidak |
| | | 1 | Aspek kualitas |
| 2 | Aspek keandalan | 100 | 0 |
| 3 | Aspek kerja sama | 100 | 0 |
| 4 | Aspek kejujuran | 100 | 0 |
| 5 | Aspek kehadiran | 93,75 | 6,25 |
| 6 | Aspek pengetahuan | 100 | 0 |
| | Rata-rata | 97,92 | 2,08 |

Sumber : Olahan Data Primer

Hasil wawancara diketahui dan memahami dengan benar apa yang menjadi tugas pokok bidan puskesmas. Pada Tabel 14 tampak bahwa rata-rata secara keseluruhan adalah 97,92% maka dapat di simpulkan bahwa kinerja bidan puskesmas pada empat kecamatan di Kabupaten TTS adalah sangat baik.

Selanjutnya, secara keseluruhan kinerja bidan puskesmas tiap kecamatan di Kabupaten TTS dapat di lihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Presentase Kinerja Bidan Puskesmas Secara Keseluruhan Pada Tiap Kecamatan Di Kabupaten TTS Berdasarkan Jawaban Responden

| | Variabel Kinerja | Puskesmas | | | |
|---|-------------------|-----------|-----------|--------|-------|
| | | Ayotupas | Niki-Niki | Nulle | Kapan |
| 1 | Aspek Kualitas | 100 % | 100% | 93,7 % | 100 % |
| 2 | Aspek Keandalan | 100 % | 100% | 100 % | 100 % |
| 3 | Aspek Kerjasama | 100 % | 100% | 100 % | 100 % |
| 4 | Aspek Kejujuran | 100 % | 100% | 100 % | 100 % |
| 5 | Aspek Kehadiran | 75 % | 100% | 100 % | 100 % |
| 6 | Aspek Pengetahuan | 100 % | 100% | 100 % | 100 % |

Sumber : Olahan Data Primer

Table 15 menunjukkan bahwa di Puskesmas Ayotupas, aspek kinerja yang cukup adalah aspek kehadiran sedangkan aspek yang lainnya sangat baik. Di Puskesmas Niki-Niki, semua aspek kinerja sangat baik. Di Puskesmas Nulle, aspek kinerja yang baik adalah aspek kualitas sedangkan aspek yang lainnya sangat baik. Sedangkan di Puskesmas Kapan, semua aspek kinerja sangat baik.

Peranan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut George R. Tery, motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan

tindakan-tindakan. Dari aspek dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dari aspek statis, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk mengarahkan segala potensi ke arah yang diinginkan (Hasibuan, 2005).

Kegairahan dan keinginan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi. Aspek dinamis merupakan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya aspek statis merupakan insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok. Menurut Robins dalam Munandar (2001), motivasi berkaitan dengan kinerja. Kinerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi, kemampuan dan peluang. Bila motivasi rendah maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik serta peluangnya tersedia.

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen pegawai negeri sipil pada Universitas Islam Kalimantan di Banjarmasin oleh Deli Anhar memperlihatkan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang sangat berperan terhadap kinerja dosen. Kebutuhan fisiologis ini dapat dipenuhi melalui insentif/gaji (upah) yang diberikan berupa uang atau barang sebagai imbalan atas prestasi yang telah mereka berikan karena tanpa adanya imbalan uang maka pekerja tidak akan mau berprestasi sehingga kinerjanya pun akan berkurang (<http://ilmiah.manajemen.blongsport.com>).

Kebutuhan rasa aman yang sudah terpenuhi akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja,

menampilkan diri dalam perilaku preferensi individu akan dunia kerja yang adem-adem, aman, tertib, teramalkan, taat hukum, teratur dan dapat diandalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik (Lianto, 2008).

Kebutuhan sosial juga turut berperan dalam meningkatkan kinerja. Dengan menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan teman sekerja, pimpinan dan masyarakat sekitar dapat memberikan kinerja pada tingkat sangat baik. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa jika kebutuhan sosial terpenuhi, berarti pimpinan telah menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis sehingga kinerja pun dapat ditingkatkan menjadi lebih baik.

Kebutuhan harga diri juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Jika individu merasa dihormati/dihargai maka akan menumbuhkan rasa percaya diri pada saat melaksanakan tugas sehingga kinerja yang ditunjukkan dapat mencapai tingkat sangat baik. Demikian juga dengan pujian/pengakuan dari seorang teman atau pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Elton Mayo, seorang psikolog dari Harvard University dalam Thoha (2007) menyatakan bahwa adanya pengakuan atau penghargaan dari pimpinan dapat memotivasi karyawan sehingga mereka akan merasa senang, berguna dan penting dilingkungan kerjanya. Pakar kepemimpinan William Cohen mengatakan bahwa jangan pernah menyalah-nyatakan kesempatan yang baik untuk memberikan pengakuan kepada karyawan yang mencapai prestasi kerja dalam organisasi sebab pengakuan merupakan salah satu motivator manusia yang paling kuat. Psikolog terkenal Skinner menambahkan bahwa untuk mendapat motivasi maksimum

orang harus memuji secepat mungkin setelah tampak perilaku yang pantas mendapat pujian (Lianto, 2008)

Harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya bahkan rasa putus asa sebaliknya orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri sehingga ia akan lebih berpotensi dan produktif sehingga jika kebutuhan harga diri terpenuhi, maka kinerja pun akan menjadi lebih baik (Lianto, 2008).

Menurut Lianto (2008) bahwa jika kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi, maka kinerjanya juga akan lebih baik karena kebutuhan aktualisasi diri yang terpenuhi menunjukkan bahwa seseorang telah dapat menggunakan ide-idenya, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Azwar (1996), dalam upaya meningkatkan kinerja dengan memakai pendekatan motivasi maka perlu dilakukan langkah-langkah analisis kebutuhan karyawan atau tenaga kerja. Jika pemenuhan kebutuhan karyawan masih berkisar pada kebutuhan fisiologis, maka untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan pendekatan kekuasaan atau wewenang. Jika kebutuhannya masih berkisar pada kebutuhan rasa aman maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perbaikan (*be good*) dan pendekatan tawar-menawar (*implicit bargaining*). Diharapkan, setelah dilakukan perbaikan karyawan mau bekerja dengan baik. Selanjutnya, bila kebutuhan karyawan telah sampai pada kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri, maka pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah pendekatan persaingan (*effective competition*) dan pendekatan proses internalisasi (*internalization process*). Pendekatan persaingan adalah pendekatan yang dipakai untuk memberikan kesempatan timbulnya persaingan yang sehat antar karyawan sedangkan proses internalisasi adalah

pendekatan yang bertujuan menimbulkan kesadaran pada diri masing-masing karyawan untuk mengembangkan diri secara penuh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Ma'rifah (2004) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Selanjutnya, hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah Timotius (2008) yang menemukan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Kalimantan Timur (***Error! Hyperlink reference not valid.***).

Oleh karena itu, dalam memotivasi bidan perlu diketahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja bidan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi bidan cukup tinggi yang tercermin dari rata-rata pemenuhan kebutuhan yakni 82,28% dengan rata-rata tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis yakni 56,25%, kebutuhan rasa aman 79,16%, kebutuhan sosial 96,87%, kebutuhan harga diri 91,66% dan kebutuhan aktualisasi diri yakni 87,5%.
2. Kinerja bidan puskesmas pada empat kecamatan di Kabupaten

Timor Tengah Selatan sangat baik yang tercermin dari rata-rata kinerja 97,92% dengan rata kinerja dari aspek kualitas yakni 93,75%, aspek kehandalan 100%, kerjasama 100%, kejujuran 100%, aspek kehadiran 93,75% dan aspek pengetahuan 100%.

3. Motivasi berperan terhadap kinerja bidan puskesmas pada empat kecamatan di Kabupaten Timor Tengah Selatan. Untuk meningkatkan kinerja bidan (kualitas dan kehadiran) maka perlu di penuhi kebutuhan yang berkaitan dengan aspek fisiologis (gaji), rasa aman (penataan ruang kerja yang nyaman), sosial (dukungan tokoh agama dan tokoh masyarakat), harga diri (apresiasi pimpinan puskesmas terhadap kerja bidan) dan aktualisasi diri (penerapan sikap demokrasi dan pembagian tugas yang proporsional oleh pimpinan).

Saran

Disarankan kepada para peneliti untuk mengkaji lebih lanjut variabel tingkat pemahaman ibu melahirkan dan beban kerja yang masih mempengaruhi kinerja bidan puskesmas pada empat kecamatan di Kabupaten TTS

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar Deli. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Dosen* :<http://ilmiahmanajemen.blongsport.com>. diakses pada hari/tanggal : Senin, 13 April 2009 pukul 20.17 Wita
- Anonim. *Kematian Ibu dan Anak*. <http://www.gelangputih.org/mdg/> Diakses pada hari/tanggal : Sabtu/4 oktober 2008 pukul 17.15 WITA
- Azwar, Azrul. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ke-3*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Gomes, F.C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Kayame, R. 1996, *Kinerja Bidan*. <http://www.digilib.litbang.depkes.go.id/>. diakses pada hari/tanggal : Minggu/5 oktober 2008 pukul 18.13 WITA
- Lianto. 2008. *Aktualisasi Teori Motivasi Abraham Maslow Untuk Peningkatan Kinerja*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Mangkunegara. 2006. *manajemen sumber daya manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Marbun, N. 2002. *Kamus Politik*. Pustaka Sinar Harapan : Jakarta
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press : Jakarta
- Ma'rifah .2004. *Hubungan Motivasi dan Kinerja (Error! Hyperlink reference not valid.)*. diakses pada hari/tgl : Sabtu/18 April 2009 pukul 17.10 Wita
- Nawawi, H.H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press : Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2005. *Metode penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta : Jakarta
- Ruky, A.S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia: Jakarta
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta : Jakarta
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemimpinan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pembayaran*. Mandarnaju: Jakarta
- Suara Pembaruan. 2008. *Masalah Kematian Ibu dan Anak di Indonesia* : <http://www.suarapembaruan.com/news/2008/08/30/kesra/kes01.htm>, diakses pada

- hari/tanggal : 31 Oktober 2008
pukul 21.15 WITA
- Tampubolon, J. R. 2006. *Studi Motivasi Kinerja Bidan Puskesmas Di Kota Kupang*. Universitas Nusa Cendana : Kupang
- Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PR Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Timotius, 2008 *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru*
<http://iwanps.wordpress.com/teori-teori-motivasi>, diakses pada hari/tanggal : Sabtu/18 April 2009 pukul 17.10 Wita
- Toelle, W. H. 2006. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja (Performance) karyawan/pegawai Pada Puskesmas Tarus Kecamatan Kupang Tengah Kabupaten Kupang* . Universitas Nusa Cendana : Kupang
- WHO dan Direktorat Jendral Pelayanan Medik, Departemen Kesehatan RI. 1998. *Petunjuk Pelaksanaan Mutu Pelayanan Rumah Sakit* : Jakarta
- Winardi, J. 2001. *Pemotivasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada : Jakarta