

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Puskesmas tambang beralamat Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Sungai pinang Kabupaten Kampar Provinsi Riau, jumlah penduduk di Wilayah Kerja Puskesmas Tambang sebanyak 79.159 jiwa pada Tahun 2019. Puskesmas tambang jumlah wilayah kerja terbanyak di yaitu dengan 17 desa dengan jumlah ibu hamil terbanyak dikabupaten kampar 1.890 orang ibu hamil yang tersebar di 17 desa. Dalam struktur organisasi jumlah tenaga kesehatan di Puskemas Tambang. Jumlah tenaga kesehatan di Pukesmas Tambang Dokter umum sebanyak 6 orang 2 orang Dokter gigi, Perawat 23 orang, Bidan 46 orang, SPK 5 orang, Rekam Medis 6, Gizi 5 orang, Apoteker 3 orang, Kesehatan Masyarakat 2 orang.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17-19 Juli Tahun 2020 di Puskesmas Tambang Tahun 2020. Dari penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

B. Analisa Univariat

Hasil univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel independent (Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Bidan P4K) diperoleh pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi dan Kinerja di Puskesmas Tambang Tahun 2020.

No	Motivasi	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Kurang	28	60,9
2.	Baik	18	39,1
	Total	46	100

No	Kinerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Kinerja kurang	32	69,6
2.	Kinerja baik	14	30,4
	Total	46	100

Dari Tabel 4.1 sebagian besar responden dari 46 orang yang motivasi kurang sebanyak 28 orang (60,9%) sedangkan yang motivasi baik sebanyak 18 orang (39,1%). Dan sebagian besar responden dari 46 orang yang kinerja kurang sebanyak 32 orang (69,6%) sedangkan kinerja baik sebanyak 14 orang (30,4%).

C. Analisa Bivariat

Tabel 4.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Bidan dalam Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) di Puskesmas Tambang Tahun 2020.

Motivasi	Kinerja Bidan				Total	P Value	OR CL 95%
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang	23	82,1	5	17,9	28	100	0,04
Baik	9	50,0	9	50,0	18	100	
Total	32	100	14	100	46	100	17,524

Dari tabel 4.2 dari 28 orang responden motivasi kurang terdapat 5 orang (17,9%) yang kinerja baik. Dan dari 18 orang responden motivasi baik terdapat 9 orang (50,0%) yang kinerja kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai p value =0,04 yang berarti terdapat ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja bidan dalam program

perencanaan dan pencegahan komplikasi (P4K) di Puskesmas Tambang Tahun 2020. Analisis keterangan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odds Ratio* atau (OR) (95% CI 1,207-17,524). artinya responden yang motivasi kurang bersiko 4,600 kali lipat nilai kinerja kurang dibandingkan dengan responden dengan motivasi baik.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisa Univariat

Hasil penelitian berdasarkan analisa univariat Hubungan Motivasi dengan Kinerja bidan dalam Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) di Puskesmas Tambang Tahun 2020.

Dapat diketahui bahwa dari 46 orang yang motivasi kurang sebanyak 28 orang (60,9%) sedangkan yang motivasi baik sebanyak 18 orang (30,4%). Dan sebagian besar responden dari 46 orang yang kinerja kurang sebanyak 32 orang (69,6%) sedangkan kinerja baik sebanyak 14 orang (30,4%).

2. Analisa Bivariat

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Bidan dalam Perencanaan Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) di Puskesmas Tambang Tahun 2020.

Hasil Analisis bivariat terdapat dari 28 orang responden motivasi kurang terdapat 5 orang (35,7 %) yang kinerja baik. Dan dari 18 orang responden motivasi baik terdapat 9 orang (28,1%) yang kinerja kurang. Hasil uji statistik didapatkan nilai p value =0,04 yang berarti terdapat ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja bidan dalam program perencanaan dan pencegahan komplikasi

(P4K) di Puskesmas Tambang Tahun 2020. Analisis keterangan hubungan dua variabel didapatkan nilai *Odds Ratio* atau (OR) (95% CI 1,207-17,524). artinya responden yang motivasi kurang bersiko 4,600 kali lipat nilai kinerja kurang dibandingkan dengan responden dengan motivasi baik.

Menurut asumsi peneliti responden yang motivasi kurang namun kinerja baik hal ini disebabkan oleh kurangan *reward* dan dukungan rekan kerja dari atasan kepada bawahan. Sedangkan motivasi baik namun kinerja kurang hal ini disebabkan oleh lama masa kerja, dan usia sehingga ini akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi yakni motivasi (fisiologis, keamanan kerja, masa kerja dan penghargaan). Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang baik internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan. Dalam Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individu, berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yakni : Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri/penghargaan (*esteem need*) dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actulization*) (Bangun, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara egal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Sukri Palutturi, dkk, 2007).

Bidan merupakan suatu profesi yang profesional dimana seorang bidan bisa menjalankan pekerjaannya jika telah menyelesaikan program pendidikan kebidanan yang diakui negara tempatnya berada dan memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk dapat terdaftar dan atau izin resmi untuk melakukan praktik kebidanan (Aliah Dwi, dkk, 2015).

Kinerja bidan sangat penting dalam penerapan program P4K yang merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah program. Menurut Wulandari (2010), P4K merupakan salah satu upaya percepatan penurunan AKI dan AKB melalui peningkatan akses dan peningkatan mutu pelayanan antenatal care, pertolongan persalinan, pencegahan komplikasi dan keluarga oleh bidan, semua kegiatan ini memerlukan motivasi dan etos kerja yang sangat tinggi dari seorang bidan untuk mensukseskan program pemerintah melalui P4K.

Teori Gibson bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja. Motivasi intrinsik memberikan kontribusi kepada kinerja seseorang. Motivasi merupakan faktor penting yang berkontribusi dalam kinerja seseorang dengan kemampuan yang lemah. Seseorang

dengan motivasi tinggi akan berusaha mengembangkan kemampuannya sedangkan seseorang dengan motivasi rendah dapat menjadi lebih tertekan dan dapat menjadi seseorang dengan kemampuan yang lebih rendah (Logan,et al, 2011). Minat atau motivasi memberikan efek positif dalam kinerja seseorang (Ratelsdorf,et al, 2011).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryesam Veronika Maria Barbara dan dkk Tahun 2017 Dari hasil nilai P value = 0,000 artinya terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja bidan dalam penerapan P4K diperoleh data bahwa jumlah responden yang memiliki motivasi kerja kurang dan kinerja bidannya kurang ada 28 responden dengan 75,7%, responden yang memiliki motivasi kerja kurang namun kinerja bidannya baik ada 3 responden dengan 8,1% responden yang memiliki motivasi kerja baik namun kinerja bidannya kurang tidak ada atau 0%, responden yang memiliki motivasi kerja baik dan kinerja bidannya baik berjumlah 6 responden dengan 16,2%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan yang bermakna ada hubungan bermakna antara Hubungan Motivasi dengan Kinerja bidan dalam Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) di Puskesmas Tambang Tahun 2020. Hal ini dibuktikan uji statistik dengan nilai $P\ value = 0,04$.

B. Saran

1. Untuk bidan
Diharapkan bagi bidan untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan peningkatan *skill* melalui pelatihan dan seminar kegiatan program P4K, sehingga bidan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan bisa mengaplikasikan ilmu dalam meningkatkan kinerjanya dalam pelayanan kesehatan.
2. Untuk Puskesmas Tambang
Diharapkan kepada puskesmas memberikan *rewards* setiap tahun kepada bidan berprestasi untuk lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam pelayanan kesehatan, serta memberikan sarana dan fasilitas ke pada bidan untuk menambah ilmu melalui kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini sebaiknya menggunakan analisis multivariat sehingga dihasilkan model yang dapat dijadikan penelitian ini lebih reliabel.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan referensi serta menambah pokok yang dikaji mengenai kinerja bidan dalam penerapan P4K.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimul Hidayat A.A, (2010). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Health Books
- Abdi Iswahyudi Yasril, (2019). *Faktor yang Berhubungan Tentang P4k Dengan Kesiapan Persalinan di Kelurahan Parupuk Tabing*; Jurnal Kependudukan dan Biometrika.
- Aliah Dwi,. (2011). *BidanMenyongsong Masa Depan* .Jakarta:PP IBI.
- Departemen Kesehatan RI. *Pedoman Perencanaan Persalinan dan pencegahan komplikasi (P4K) dengan Stiker*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2015.
- Departemen Kesehatan RI. *Pedoman Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kesehatan Masyarakat; 2010.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar (2019). *Data Laporan P4K* Kabupaten Kampar.
- Depkes RI (2015). *Sistem Kesehatan Nasional* : Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H.(1989).*Organisasi (Perilaku, Struktur,Proses)*.Jakarta: Erlangga
- Hafizurrachman, HM., Trisnantoro, L., & Bachtar, A. 2012. *Kebijakan Keperawatan Berbasis Kinerja di RSUD Tangerang*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 15 Nomor 01 Maret 2012. Hal. 12-19.
- Hernawati, Nining. 2010. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Bidan Desa dalam Pelayanan Antenatal care dan pertolongan persalinan di Kabupaten Bekasi 2010*. Tesis Program Pasca Sarjan UI Depok.
- Https:// www.Kesga.Kemendes.go.id Diakses 12 Juni 2020
- Https:// [www. Laporan Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia \(SDKI\) \(2019\),](http://www.Laporan Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) (2019),) Diakses 12 Juni 2020.
- Https:// www.Kesga.Kemendes.go.id Diakses 12 Juni 2020.
- Ilyas, Y. 2012. *Kinerja. Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

- Mangkunegara, Pabotinggi, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT, Refika Aditama Bandung.
- Nur Hidayati, Sutopo Patria Jati, Atik Mawarni, (2016). *Analisis Implementasi Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) dalam Mempersiapkan Calon Pendorong Darah Siap Pakai Oleh Bidan Desa di Pekalongan*; Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin R., Darmawansyah Indar. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku* (tesis) Available from: <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/05f176bbdd853197b5ba9edc52b23001.pdf> (Accessed: 2012, July 20); 2010.
- Puskesmas Tambang (2019). *Data Laporan P4K* Kecamatan Tambang.
- Soeprihanto, Jhon. (2012). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE; Yogyakarta.
- Syafei, 2010. *Manajemen personalia*. Aksara Baru. Medan
- Sokhyatun Tahun 2013. *Pelaksanaan Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) Ditinjau dari Aspek Bidan Desa sebagai Pelaksana di Kabupaten Jepara Tahun 2013*; Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Volume 12.
- WHO (*World Health Organization*), (2015). *World Health Maternal and Neonatal*.
- Yunalis Ludji, Dina Suryana. *Monitoring pengisian stiker pada perencanaan persalinan dan pencegahan komplikasi (P4K) oleh bidan di desa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Kupang tahun 2010* <http://eprints.undip.ac.id/32683/9> Des 2012, 16:39; 2010.

