



# Journal of Applied Health Management and Technology

p-ISSN: **2715-3061**

e-ISSN: **2715-307X**

## THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON MIDWIFE PERFORMANCE IN NORMAL CHILDBIRD IN PUSKESMAS CIMANGGIS 2015

Maya Latifatul Masrurroh<sup>1</sup>, Kamilah Budi Raharddjani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program DIV Kebidanan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

<sup>2</sup>Rumah Sakit Telogorejo

Corresponding author : Maya Latifatul Masrurroh

Email : [mayalatifatulmasrurroh@gmail.com](mailto:mayalatifatulmasrurroh@gmail.com)

### ABSTRACT

Based on data obtained from city Health Department Depok In 2014 there were 17 cases of maternal deaths that are scattered throughout the District in Depok. PHC which has the highest number of midwives health workers are expected to contribute aid delivery by health personnel is high, but in District Cimanggis deliveries with health professionals (90.1%) is still below Depok (91.0%). The purpose of this study was to determine the effect midwife competencies and motivation to work on the performance of midwife of normal delivery care (APN) in the sub-district Puskesmas Cimanggis Year 2015. Desain study used cross sectional using a qualitative approach. The population in this study throughout the midwife who works at sub-district Puskesmas Cimanggis. In this study, using a total sampling of 30 midwives. The analytical method used is Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 18. The results showed variable performance of midwife in the application of normal delivery care (APN) in the sub-district Puskesmas Cimanggis directly influenced by the competence of midwives (51.4%) and motivation to work (34.0%), while other factors not studied variables affect the performance of midwives at 14.6% is recommended to further improve the performance of midwives in applying the normal delivery care (APN) by providing training competence normal delivery care (APN) and provide reward for midwives who have good performance so as to motivate the other midwives to improve the performance.

Keyword : Performance; Competence; Motivation; midwife; normal delivery; childbird

penurunan angka kematian balita

### Pendahuluan

*Millenium Development Goals* (MDG's) merupakan kesepakatan global yang menjadi tanggung jawab seluruh tenaga kesehatan untuk ikut serta menyukseskan delapan sasaran pembangunan milenium. Sasaran terpenting yang menjadi ruang lingkup kebidanan dalam memberikan asuhan Kesehatan Ibu dan Anak ada 2 yaitu target menurunkan angka kematian anak dan meningkatkan kesehatan ibu. Target

sebesar 2/3 antara tahun 1990 dan 2015. Sementara target meningkatkan kesehatan ibu dengan indikator menurunkan angka kematian ibu sebesar 3/4-nya antara tahun 1990 dan 2015.<sup>1</sup> Pada tahun 2000, untuk memperkuat strategi dalam mengatasi angka kematian ibu Kemenkes RI mencanangkan strategi yaitu *Making Pregnancy Safer*. Upaya yang bisa dilakukan sejak awal terjadinya kehamilan untuk memantau persalinan sehingga mampu mendeteksi adanya tanda-tanda

komplikasi untuk menurunkan angka kematian ibu (AKI).<sup>2</sup>

Tahun 2012 dalam rangka menurunkan angka kematian ibu dan bayi baru lahir sebesar 25%. Program ini dilaksanakan di 6 Provinsi yang terdiri dari 30 kabupaten dengan jumlah kematian ibu dan neonatal yang terbesar, yaitu 50% dari seluruh kematian ibu di Indonesia. Provinsi dengan jumlah kematian ibu terbesar adalah Sumatera Utara, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Sulawesi Selatan. Sehingga dengan menurunkan angka kematian ibu di enam provinsi diharapkan dapat menurunkan angka kematian ibu (AKI) di Indonesia secara signifikan.<sup>3</sup>

Namun kenyataannya berdasarkan data Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012, angka kematian ibu (AKI) sebesar 359 per 100.000 kelahiran hidup. Angka ini masih cukup tinggi apalagi jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga.<sup>4</sup> Sehingga pemerintah merencanakan dari segi kesehatan membuat rencana program Renstra Kementerian Kesehatan RI tahun 2019 mampu menurunkan angka kematian ibu (AKI) dari 359 per 100.000 kelahiran menjadi 306 per 100.000 kelahiran hidup.<sup>5</sup> Persalinan adalah proses dimana bayi, plasenta dan selaput ketuban keluar dari uterus ibu. Persalinan dianggap normal jika prosesnya terjadi pada usia kehamilan cukup bulan tanpa disertai adanya penyulit. Persalinan dimulai sejak uterus berkontraksi dan menyebabkan perubahan pada serviks dan berakhir ditandai dengan lahirnya plasenta secara lengkap. Asuhan persalinan normal mengupayakan kelangsungan hidup dan mencapai derajat kesehatan yang tinggi bayi ibu dan bayinya, melalui berbagai upaya yang terintegrasi dan lengkap serta intervensi minimal kajian kinerja petugas pelaksana pertolongan persalinan di pelayanan dasar, mengindikasikan adanya kesenjangan kinerja yang dapat mempengaruhi kualitas

Kementerian Kesehatan meluncurkan program *Expanding Maternal and Neonatal Survival* ta pelayanan ibu hamil dan bersalin. Dasar dari asuhan persalinan normal adalah asuhan persalinan yang bersih dan aman selama persalinan dan setelah bayi baru lahir serta upaya pencegahan komplikasi perdarahan pascapersalinan, hipotermi dan asfiksia bayi baru lahir.<sup>6</sup>

Proporsi penolong persalinan di Indonesia menurut Riset Kesehatan Dasar tahun 2013 adalah bidan (68,6%), dokter (18,5%), non nakes (11,8%), tidak ada penolong (0,8%) dan ditolong perawat (0,3%). Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa bidan memegang peranan penting dalam pertolongan persalinan kaitannya dalam upaya menurunkan Angka kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB).<sup>7</sup> Secara umum, angka cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan di Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya. Cakupan secara nasional pada tahun 2013 adalah sebesar 90,88%. Angka ini telah dapat memenuhi target Renstra Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2013 yakni sebesar 89%, namun, angka cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan di Provinsi Jawa Barat masih berada di bawah target tersebut, yaitu 87,53%.<sup>8</sup>

Depok adalah salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Barat. Depok memiliki 11 Kecamatan. Kecamatan Cimanggis adalah kecamatan yang memiliki bidan terbanyak, yaitu 30 bidan yang tersebar di 6 puskesmas.<sup>9</sup>

**Tabel 1 : Jumlah Bidan di Kecamatan Cimanggis**

Nama Puskesmas	Jumlah
UPT.Cimanggis	17
Cisalak Pasar	2
Tugu	5
Pasir Gunung Selatan	2
Harjamukti	2
Mekarsari	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Puskesmas yang memiliki jumlah tenaga kesehatan bidan terbanyak diharapkan mampu memberikan kontribusi pertolongan persalinan tenaga kesehatan yang tinggi, namun di pada kenyataannya di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok cakupan persalinan dengan tenaga kesehatan masih dibawah rata-rata Kota Depok 91,0% yaitu 90,1%. Terdapat selisih 0,9% persalinan yang tidak ditolong oleh tenaga kesehatan.<sup>9</sup>

Kinerja adalah penampilan kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.<sup>10</sup> Kinerja bidan dalam Penerapan Asuhan Persalinan normal dapat dinilai dari tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.<sup>11</sup> Asuhan persalinan normal adalah mengupayakan kelangsungan hidup dan mencapai derajat kesehatan yang tinggi bayi ibu dan bayinya, melalui berbagai upaya yang terintegrasi dan lengkap serta intervensi minimal kajian kinerja petugas pelaksana pertolongan persalinan di jenjang pelayanan dasar, mengindikasikan adanya kesenjangan kinerja yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan ibu hamil dan bersalin.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa seluruh indikator kinerja bidan dalam Penerapan Asuhan Persalinan Normal (APN) di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis belum optimal. Seharusnya secara naluri bidan akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi kompetensi.<sup>12</sup> Oleh karena itu permasalahan kompetensi dan motivasi

perlu diteliti lebih lanjut terhadap Kinerja bidan dalam penerapan Asuhan Persalinan Normal di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok Tahun 2015.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara kompetensi bidan dan motivasi kerja terhadap kinerja bidan dalam penerapan Asuhan Persalinan Normal di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok Tahun 2015.

### Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan *Struktural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). Populasi adalah bidan yang bekerja di Puskesmas kecamatan Cimanggis berjumlah 30 orang. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 30 orang responden yaitu totalsampling. Kriteria Pengambilan responden yaitu bidan PNS yang bekerja di puskesmas, bidan non PNS yang bekerja di puskesmas, dan bidan yang memiliki masa kerja > 1 tahun. Berdasarkan tahap ini proses yang dikembangkan adalah penyebaran kuesioner di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis. Kuesioner yang disebar untuk penelitian ini sebanyak 30 kuesioner. Tempat dan waktu penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok selama 1 bulan yaitu mulai 01 Mei sampai dengan 31 Mei 2015.

Metode yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk mendapatkan data variabel kinerja dan kompetensi bidan menggunakan skala *semantic differential* dalam interval 1-5, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban "*sangat positif*" terletak dibagian kanan, dan jawaban "*sangat negatif*" terletak dibagian sebelah kiri garis. Responden yang memberi penilaian dengan angka 5 berarti sangat positif dan bila memberi angka 1 berarti sangat

negatif. Khusus untuk variabel kompetensi bidan dengan indikator melengkapi partograf responden langsung menuangkan apa yang ada di lembar pertanyaan ke dalam lembar partograf dalam interval 1-5, untuk penisian “*benar semua*” diberi skor 5 dan untuk pengisian “*salah semua atau tidak mengisi*” diberi skor 1 Untuk mendapatkan data tentang variabel motivasi menggunakan skala *likert* dalam interval 1-5, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban “*sangat setuju*” diberi skor 5 dan jawaban yang “*sangat tidak setuju*” diberi skor 1.<sup>12</sup> Teknik distribusi angket di lakukan dengan bertatap muka secara langsung dengan pegawai di Puskesmas Kecamatan Cimanggis.

Uji kuesioner menggunakan program komputerisasi dengan menguji validitas dan reabilitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument pengukurannya, artinya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir-butir pertanyaan dengan total *score* konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - k$ ) dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah konstruk. Jika *r* hitung (untuk *r* tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.<sup>12</sup>

Uji reabilitas merupakan menggunakan metode *Alpha* (*Conbach's*). Metode ini banyak digunakan karena rumusnya tidak berpengaruh jika varian dan kovarian dari komponen- komponennya tidak sama. Cara untuk mengetahui reabilitas caranya adalah: membandingkan *r* tabel dengan *r* hasil. Dalam uji reabilitas sebagai *r* hasil adalah nilai *r alpha* (terletak di akhir *output*). Ketentuan bila  $r\ alpha > r$  tabel, maka pertanyaan tersebut reliabel.<sup>14</sup>

Penelitian ini difokuskan pada kinerja bidan dalam penerapan Asuhan Persalinan Normal, dimana variabel yang akan diteliti mencakup kompetensi bidan dengan indikator keterampilan bidan dalam memberikan asuhan pertolongan kelahiran bayi, keterampilan bidan dalam penanganan tali pusat terkendali dan kemampuan bidan dalam mengisi lembar partograf dan variabel motivasi kerja dengan indikator rasa aman, harapan dan aktualisasi diri. Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok Tahun 2015.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Analisis Univariat

Analisis deskriptif responden adalah menggambarkan tentang karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu usia dan masa kerja bidan di Puskesmas Kecamatan Cimanggis. Dari 30 Responden yang diteliti dilihat menurut pengelompokan usia responden. Pengelompokan responden berdasarkan usia lebih dari 40 tahun merupakan jumlah terbesar sebanyak 12 responden atau 40%, kategori usia 20-30 tahun sebanyak 10 responden (33,3%), dan hanya 8 responden (26,7%) dengan kategori usia 31-40 tahun. Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 17 responden atau 56,7%, dengan kategori masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 11 responden atau 36,7% dan hanya 2 responden atau 6,7% responden memiliki masa kerja 11-20 tahun.

Analisis deskriptif variabel statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian khususnya mengenai *range*, *mean* dan standar deviasi. Nilai *range* adalah nilai kisaran antara nilai-nilai yang telah diolah yaitu 6 di dapat menggunakan *Rumus Struges*. Variabel kompetensi bidan kisaran

jawaban responden antara 41-70 mendekati kisaran teoritisnya 15-75 dengan nilai *mean* 56,40 dan standar deviasi 8,463. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting kompetensi bidan di Puskesmas Kecamatan Cimanggis. Pada variabel motivasi kerja kisaran jawaban responden antara 54-71 mendekati kisaran teoritisnya 15-75 dengan nilai *mean* 60,27 dan standar deviasi 4,785. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting motivasi kerja di Puskesmas Kecamatan Cimanggis. Variabel kinerja bidan kisaran jawaban responden antara 49-72 mendekati kisaran teoritisnya 15-75 dengan nilai *mean* 58,87 dan standar deviasi 6,559. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi responden cenderung pencapaian kinerja pada bidan di Puskesmas Kecamatan Cimanggis dianggap baik.

## 2. Analisis Bivariat

Untuk melihat variasi total jawaban responden per variabel terhadap karakteristik dilakukan *Chi Square test*. Hasil uji *Chi Square Test* dari jawaban variabel kompetensi bidan terhadap karakteristik responden dapat dilihat bahwa variabel kompetensi bidan tidak berhubungan oleh karakteristik responden karena berdasarkan uji *Chi Square* dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$  menunjukkan  $P_{\text{value}} (\text{Asymp.Sig}) > 0,05$  yang menunjukkan variansi karakteristik usia responden (0,659) dan masa kerja

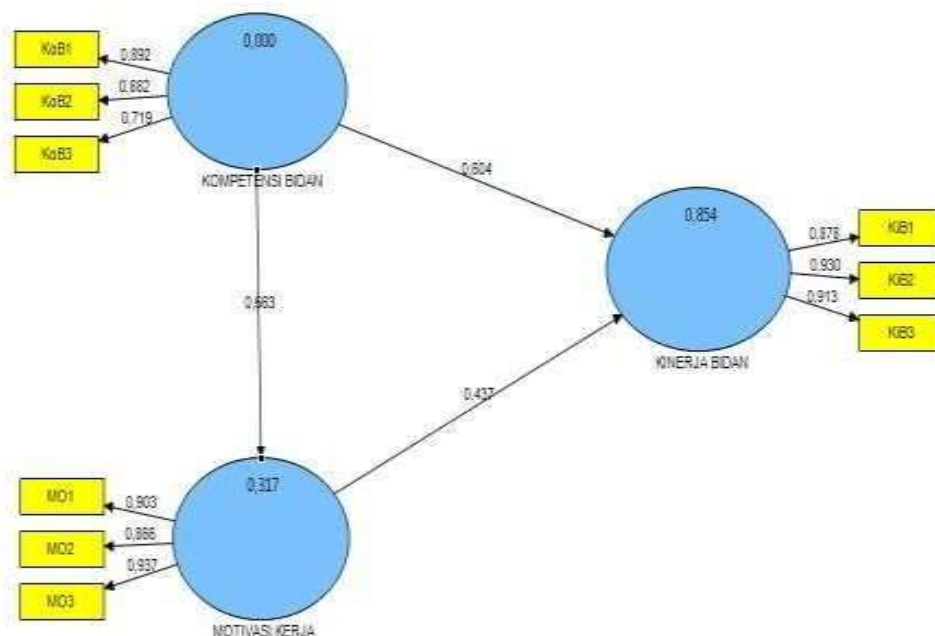
responden (0,717) tidak berhubungan dengan variabel kompetensi bidan.

Hasil uji *Chi Square Test* dari jawaban variabel motivasi kerja terhadap karakteristik responden dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja tidak berhubungan dengan karakteristik responden karena berdasarkan uji *Chi Square* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  menunjukkan  $P_{\text{value}} (\text{Asymp.Sig}) > 0,05$  yang menunjukkan nilai variansi karakteristik usia responden (0,298) dan masa kerja responden (0,307) tidak berhubungan dengan variabel motivasi kerja.

Hasil uji *Chi Square Test* dari jawaban variabel kinerja bidan terhadap karakteristik responden dapat dilihat bahwa variabel kinerja bidan tidak berhubungan oleh karakteristik responden karena berdasarkan nilai uji *Chi Square* dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$  menunjukkan bahwa  $P_{\text{value}} (\text{Asymp.Sig}) > 0,05$  yang menunjukkan variansi karakteristik usia responden (0,352) dan masa kerja responden (0,456) tidak berhubungan dengan variabel kinerja bidan.

## 3. Analisis Struktural Equation Model (SEM) dengan Partial Least Square (PLS) Evaluasi Outer Model

Hasil evaluasi *outer model* digunakan untuk menilai faktor loading (*Convergen Validity*), *Discriminant Validity* dari *cross loading*, *Avarage Variance Extracted (AVE)* dan nilai *Composite Reability*.



**Gambar 1 : Output PLS (Loading Factors)**

Dari Gambar 1 di atas, terlihat bahwa nilai faktor loading (*Convergen Validity*), telah memenuhi syarat persyaratan yaitu nilai loading factors lebih besar dari 0,5. Hasil analisis *Discriminant Validity* dari *cross loading* menunjukkan nilai *cross loading* dari variabel kinerja bidan, kompetensi bidan dan motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* pada konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan semua indikator valid. Nilai *cross loading* Kompetensi 1, kompetensi 2 dan kompetensi 3 lebih tinggi untuk konstruk kompetensi bidan dibandingkan konstruk lainnya. Sehingga konstruk kompetensi mampu memprediksi nilai *cross loading* kompetensi 1 hingga kompetensi 3 lebih tinggi jika dibandingkan dari konstruk lainnya. Nilai *cross loading* motivasi 1, motivasi 2 dan motivasi 3 lebih tinggi untuk konstruk motivasi bidan jika dibandingkan konstruk lainnya. Sehingga konstruk motivasi mampu memprediksi nilai *cross loading* motivasi 1 hingga motivasi 3 lebih tinggi dari konstruk lainnya. Demikian pula untuk *cross loading* kinerja 1, kinerja 2 dan kinerja 3 lebih tinggi untuk konstruk kinerja bidan jika dibandingkan konstruk

lainnya. Sehingga konstruk kinerja mampu memprediksi nilai *cross loading* kinerja 1 hingga kinerja 3 lebih tinggi dari konstruk lainnya. Evaluasi nilai *Average Variance Extracted (AVE)* Evaluasi model dengan *Square of average variance extracted* adalah membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Dari *output PLS* hasil akar dari semua konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Nilai AVE kompetensi bidan 0,696534 < akar AVE 0,834586 dan nilai AVE > 0,50 sehingga pengukuran model motivasi kerja memiliki diskriminan *validity* yang baik. Nilai AVE Kompetensi bidan 0,814551 < akar AVE 0,902525 dan nilai AVE > 0,50

hingga pengukuran model motivasi kerja memiliki diskriminan *validity* yang baik. Nilai AVE kinerja bidan 0,823341 < akar AVE 0,907381 dan nilai AVE > 0,50 sehingga pengukuran model kinerja bidan memiliki diskriminan *validity* yang baik. Nilai AVE semua konstruk lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan *validity* yang baik.

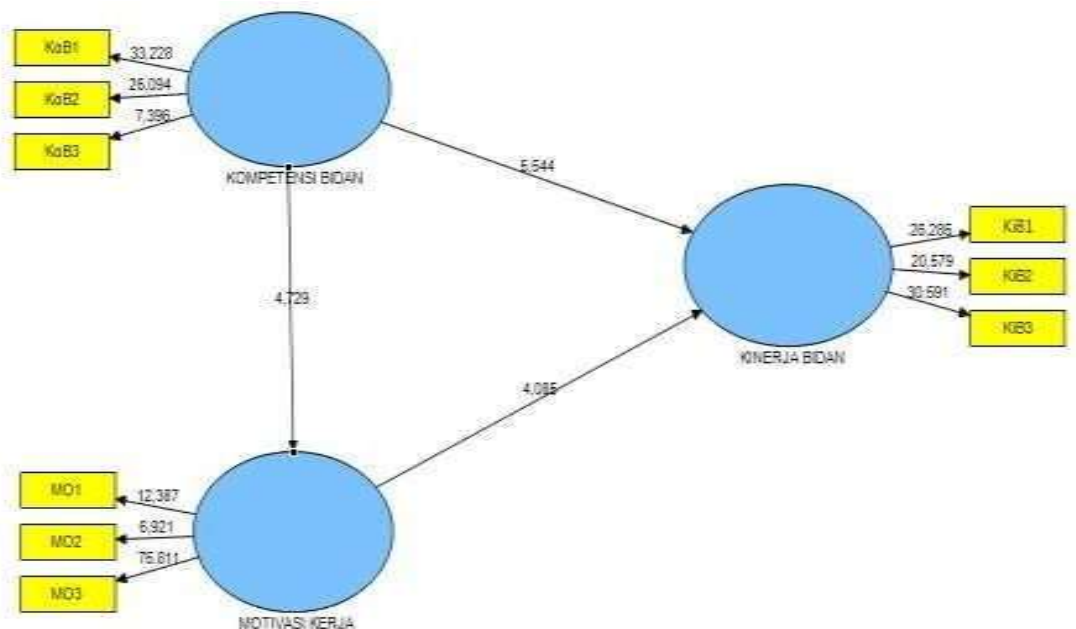
Hasil evaluasi reabilitas *outer model* diukur dalam tabel di bawah ini dengan mengevaluasi nilai *Conbach's*

Alpha dan Composite Reability. nilai cronbach alpha dan Composite Reability memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik. Variabel kompetensi bidan memiliki nilai *conbach alpha* 0,787389 dan *composite reability* 0,872185 yang lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi bidan memiliki reabilitas yang baik. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cconbach alpha* 0,888039 dan *composite reability* 0,929395 yang lebih besar dari

0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki reabilitas yang baik. Demikian pula dengan variabel kinerja bidan memiliki nilai *Cconbach alpha* 0,892614 dan *composite reability* 0,933218 yang lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kinerja bidan memiliki reabilitas yang baik.

#### 4. Evaluasi Inner Model

*Inner Model* (Uji Hipotesis) untuk menilai  $R^2$  untuk variabel latent endogen dan Koefisien Parameter dan T-Statistik.



Gambar 2 :Output PLS Uji T-Statistik

Nilai *Q-Square relevance* berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau *Chi Square* data penelitian fenomena yang sedang dikaji. Nilai *R Square* kinerja adalah 0,853634, artinya bahwa 85,4% dari variabel kinerja bidan dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompetensi bidan dan motivasi kerja. Sedangkan nilai *R Square* motivasi kerja sebesar 0,316507 yang artinya bahwa 31,7% dari varians motivasi kerja dapat

dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kompetensi.

Dengan demikian, hanya sekitar 14,6% saja dari variabel kinerja bidan dipengaruhi oleh perubahan diluar kompetensi bidan dan motivasi kerja. Sedangkan sebagian besar (68,3%) perubahan dalam motivasi kerja dipengaruhi faktor-faktor di luar kompetensi.



**Tabel 2 : Nilai Path/Rho Langsung Ke Variabel Kinerja Bidan dengan T-Statistik dan Signifikansinya Hubungan antar variabel pada Struktural Model**

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (Rho)	Nilai T (>1,96)	Ha	Kesimpulan
Kompetensi bidan terhadap Kinerja bidan	0,604170	5,544	Ditolak	Berpengaruh dan Signifikan
Motivasi kerja terhadap Kinerja bidan	0,437368	4,085	Ditolak	Berpengaruh dan Signifikan

Evaluasi nilai koefisien parameter dan t-statistik menyatakan bahwa kompetensi bidan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kompetensi bidan terhadap kinerja bidan menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 0,604, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,544 dan signifikan pada  $\alpha$ -5% Nilai T-Statistik tersebut jauh di atas nilai kritis (1,96).

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja bidan menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 0,437, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,085 dan signifikan pada  $\alpha$ -5% Nilai T-Statistik tersebut jauh di atas nilai kritis (1,96).

**Tabel 3 : Presentase Pengaruh Antar Variabel terhadap Variabel Kinerja Bidan pada Model**

Sumber	Corelation	Direct Rho	Indirect Rho	Total	Direct %	Indirect %	Total %
Kompetensi Bidan	0,850228	0,604170	0,07	0,67	51,37	5,23	56,60
Motivasi Kerja	0,777267	0,437368	0	0,44	34,00	0	34,00
Total					85,37	5,23	

Dari tabel di atas menyatakan bahwa kompetensi bidan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kompetensi bidan terhadap kinerja bidan menunjukkan pengaruh langsung sebesar 51,4%. Demikian juga variabel kompetensi kerja menunjukkan pengaruh langsung sebesar 34,0% terhadap kinerja bidan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kompetensi bidan terhadap kinerja bidan melalui motivasi kerja dapat dengan mengalikan koefisien jalur (kompetensi bidan → motivasi kerja) dengan koefisien jalur (motivasi kerja → kinerja bidan) mendapatkan nilai 5,23%.

Nilai T-Statistik direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar > 1,96, sehingga menunjukkan blok indikator perpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya.

Nilai *Predictive Relavance* yang berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji dengan nilai *R Square* kinerja adalah 0,853634, dan *R Square* motivasi kerja sebesar 0,316507. Berdasarkan nilai *Q Square* tersebut, dapat ditarik benang merahnya bahwa model analisis dapat menjelaskan 90,00% keragaman data, dan mampu mengkaji fenomena yang

dipakai

dalam  
penelitian,

sedangkan 10,00% adalah komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi Bidan (Keterampilan Kelahiran Bayi, Keterampilan Penegangan Tali Pusat Terkendali dan Kemampuan mengisi Partograf) terhadap Kinerja Bidan dalam Penerapan Asuhan Persalinan Normal (APN) di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok tahun 2015**

Hasil pengujian kompetensi bidan terhadap kinerja bidan didapat hasil T Statistik sebesar  $5,544 > 1,96$ . Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh kompetensi bidan baik secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN). Sehingga parameter kompetensi bidan dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan kompetensi bidan sebagai *Knowledge* dan *Skill* yang mampu meningkatkan kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis tahun 2015.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, jabatan, atau profesinya. Kompetensi bidan meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan (*skill*) yang harus dimiliki oleh seorang bidan dalam melaksanakan praktik kebidanan secara aman dan bertanggung jawab dalam berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, seorang bidan harus benar-benar kompeten dalam menjalankan praktiknya mengingat tanggung jawab bidan sangat berat.<sup>15</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya, bidan memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya memberikan asuhan pada persalinan. Bidan memberikan asuhan

yang bermutu tinggi, tanggap terhadap kebudayaan setempat selama persalinan, memimpin suatu persalinan yang bersih dan aman, menangani setiap situasi kegawatdaruratan tertentu yang ditemukan untuk mengoptimalkan kesehatan wanita dan bayinya yang baru lahir.<sup>12</sup>

Kompetensi inilah yang disusun dalam satu prosedur yang disebut asuhan persalinan normal (APN) yang terdiri dari 56 langkah dan diantaranya merupakan indikator penilaian dari penelitian ini. Indikator tersebut ada 3 yaitu keterampilan pertolongan kelahiran pada bayi, keterampilan pertolongan dalam penegangan tali pusat terkendali dan kemampuan dalam melengkapi partograf.<sup>17</sup> Untuk indikator keterampilan pertolongan kelahiran pada bayi bidan harus memiliki keterampilan seperti: setelah tampak kepala bayi dengan diameter 5-6 cm membuka vulva maka lindungi perineum dengan satu tangan yang dilapisi dengan kain bersih dan kering. Tangan yang lain menahan kepala bayi untuk menahan posisi defleksi dan membantu lahirnya kepala. Anjurkan ibu untuk meneran perlahan atau bernapas cepat dan dangkal; periksa kemungkinan adanya lilitan tali pusat dan ambil tindakan yang sesuai jika hal itu terjadi; tunggu kepala bayi melakukan putaran paksi luar secara spontan; setelah kepala melakukan putaran paksi luar, pegang secara biparietal. Anjurkan ibu untuk meneran saat kontraksi. Dengan lembut gerakkan kepala kearah bawah dan distal hingga bahu depan muncul di bawah arkus pubis dan kemudian gerakkan arah atas dan distal untuk melahirkan bahu belakang; dan setelah kedua bahu lahir, geser tangan bawah untuk kepala dan bahu. Gunakan tangan atas untuk menelusuri dan memegang lengan dan siku sebelah atas. Setelah tubuh dan lengan lahir, penelusuran tangan atas berlanjut ke punggung, bokong, tungkai dan kaki, pegang kedua mata kaki.<sup>17</sup>

Untuk indikator keterampilan penegangan tali pusat terkendali bidan harus memiliki keterampilan seperti: pindahkan klem pada tali pusat hingga berjarak 5-10 cm dari vulva; letakkan satu tangan di atas kain pada perut ibu, di tepi atas simfisis, untuk mendeteksi. Tangan lain menegangkan tali pusat; setelah uterus berkontraksi, tegangkan tali pusat ke arah bawah sambil tangan lain mendorong uterus ke arah belakang – atas (dorso-kranial) secara hati-hati (untuk mencegah inversio uteri). Jika plasenta tidak lahir setelah 30-40 detik. Hentikan penegangan tali pusat dan tunggu hingga timbul kontraksi berikutnya dan ulangi prosedur di atas. Jika uterus tidak segera berkontraksi, minta ibu, suami atau anggota keluarga untuk melakukan stimulasi puting susu; lakukan penegangan dan dorongan dorso-kranial hingga plasenta terlepas, minta ibu meneran sambil penolong menarik tali pusat dengan arah sejajar lantai dan kemudian ke arah atas, mengikuti proses jalan lahir (tetap lakukan tekanan dorso-kranial). Jika tali pusat bertambah panjang, pindahkan klem hingga berjarak sekitar 5-10 cm dari vulva dan lahirkan plasenta. Jika plasenta tidak lepas setelah 15 menit menegangkan tali pusat beri dosis ulangan oksitosin 10 unit IM, lakukan kateterisasi jika kandung kemih penuh, minta keluarga untuk menyiapkan rujukan dan ulangi penegangan tali pusat 15 menit berikutnya. Jika plasenta tidak lahir dalam 30 menit setelah bayi lahir atau bila terjadi perdarahan, segera lakukan manual plasenta; dan saat plasenta muncul di introitus vagina, lahirkan plasenta dengan kedua tangan. Pegang dan putar plasenta sehingga selaput ketuban terpinil kemudian lahirkan dan tempatkan plasenta pada wadah yang telah disediakan.<sup>17</sup>

Untuk indikator kemampuan mengisi partograf yang harus bidan miliki adalah: bagaimana cara melengkapi data pasien di lembar partograf; mengisi denyut jantung janin, ketuban pecah dan cairan yang

keluar berwarna apa, dan penyusupan kepala janin; melengkapi kekuatan kontraksi dan jam pemeriksaan; dan mengisi tekanan darah dan nadi; mengisi volume cairan yang keluar.<sup>17</sup> Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar setiap masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh setiap individual yang memungkinkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan tertentu, sikap komunikasi, aplikasi dan pengembangan.<sup>11</sup>

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nining pada sampel dan lokasi yang berbeda. Nining menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi petugas laboratorium puskesmas terhadap kinerja petugas laboratorium sebesar 0,450, dengan nilai statistik 2,328 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ . Sehingga apabila kompetensi ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja petugas.<sup>18</sup> Penulis menganalisis bahwa peningkatan kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) tidak lepas dari faktor keterampilan dan kemampuan, baik dari keterampilan pertolongan kelahiran pada bayi, peregangan pada tali pusat terkendali dan kemampuan mengisi partograf. Sehingga untuk meningkatkan kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis perlu meningkatkan kompetensi bidan berkenaan dengan keterampilan dan kemampuan tersebut, sehingga kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal juga akan meningkat baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## 2 Pengaruh Motivasi Kerja (Rasa Aman, Harapan dan Aktualisasi Diri) Terhadap Kinerja Bidan dalam Penerapan Asuhan Persalinan Normal (APN) di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis Kota Depok tahun 2015

Hasil pengujian motivasi bidan terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) didapat hasil angka T-statistik sebesar  $4,085 > 1,96$ . Dengan demikian hasil penelitian ini ada motivasi bidan terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN). Sehingga parameter motivasi kader terhadap perilaku kader posyandu dikatakan signifikan dan bernilai positif.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Hafizurrachman berpendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan di dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>20</sup> Motivasi merupakan pendorong dari diri individu untuk melakukan sesuatu, Indikator motivasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai ada 7 indikator, diantaranya adalah: *Needs* (Kebutuhan), *Job Design* (Desain Pekerjaan), *Satisfaction* (kepuasan), *Equity* (keadilan), *Expectation* (Harapan), dan *Goal setting* (penerapan tujuan).<sup>21</sup>

Pada penelitian ini motivasi kerja yang dibahas diperoleh dari tiga indikator yaitu rasa aman, harapan dan aktualisasi diri. Dalam melakukan pekerjaannya bidan selalu memiliki kebutuhan dari dalam diri sebagai motivasinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam hal memberikan asuhan persalinan normal (APN) bidan memiliki kebutuhan rasa aman, harapan dan pengembangan ilmu yang dimilikinya.

Dalam pemenuhan rasa aman bidan akan merasa aman jika memberikan

asuhan persalinan sesuai dengan prosedur yang ada, memberikan asuhan persalinan normal dengan 56 langkah. Sehingga bidan merasa aman dengan apa asuhan yang diberikan kepada pasiennya, terutama merasa aman untuk keselamatan ibu dan bayi, serta merasa aman bagi dirinya sendiri karena telah menggunakan standar asuhan yang tepat. Selain kebutuhan rasa aman bidan juga membutuhkan harapan. Harapan atau yang sering disebut *expectation* biasanya digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan. Menurut Viktor Vroom dalam Wibowo (2014) mengemukakan bahwa perlu keberadaan 3 konsep kunci, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valance*.

*Expectancy* adalah keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu. *Instrumentality* adalah sebuah keyakinan orang bahwa hasil tertentu adalah tergantung pada tingkat kinerja spesifik. Sedangkan *valance* menunjukkan nilai positif atau negatif yang ditempatkan orang pada hasil. *Valance* adalah mencerminkan preferensi pribadi kita. Kebanyakan pekerja mempunyai *valance* positif atas penerimaan tambahan uang atau rekognisi. Sebaliknya stres kerja dan diberhentikan akan menjadi *valance* negatif bagi banyak individu.<sup>20</sup> Harapan inilah yang mendorong bidan untuk bekerja sesuai dengan prosedur. Harapan akan kesehatan ibu dan bayi, dan harapan akan keberhasilan pertolongan persalinan. Bidan juga membutuhkan aktualisasi diri, yaitu keinginan mencapai penuh potensinya, dalam hal ini potensi menjadi bidan terbaik di tempat kerjanya dan menjadi panutan bagi bidan baru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Titik Susiati Ikna hanya berbeda sampel yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja petugas gizi Puskesmas menunjukkan ada pengaruh positif 0,433

dan nilai T-statistik sebesar 3,112 pada  $\alpha=5\%$ . Nilai T- Statistik tersebut berada di atas 1,96. Sehingga apabila motivasi petugas gizi ditingkatkan maka kinerja petugas gizi juga akan meningkat.<sup>22</sup>

Menurut Halwani (2013) yang melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kompetensi bidan terhadap kinerja bidan dalam pelayanan antenatal di kabupaten lebak tahun 2013 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi bidan terhadap kinerja bidan, sehingga apabila motivasi bidan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja bidan dalam pelayanan antenatal, begitupun sebaliknya apabila motivasi menurun dapat menurunkan kinerja bidan dalam pelayanan antenatal.<sup>23</sup>

Penulis menganalisis bahwa peningkatan kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) tidak lepas dari faktor kebutuhan dan harapan salah satunya pencapaian dalam kebutuhan keamanan, harapan yang memotivasi diri dan kualitas kerja yang baik.

## Simpulan

Setelah dilakukan analisa pada penelitian ini model konsep yang diajukan terkonfirmasi dengan teori yang ada dengan CL 95%. Dengan demikian didapatkan hasil berupa pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi bidan dan motivasi kerja terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal, maka didapatkan temuan sebagai berikut: terdapat pengaruh langsung kompetensi bidan terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) di Puskesmas Kecamatan Cimanggis tahun 2015 sebesar 51,4%; terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal wilayah kerja di Puskesmas Kecamatan Cimanggis tahun 2015 sebesar 34,0%; dan ada pengaruh tidak langsung kompetensi bidan terhadap

kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cimanggis tahun 2015 sebesar 5,23%.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) akan dicapai dengan baik bila kompetensi bidan dan motivasi kerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa model hasil analisis dapat menjelaskan 90,00% keragaman data dan mampu untuk mengkaji fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, sedangkan 10,00% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan analisis dan kesimpulan, penulis mengajukan beberapa masukan atau saran antara lain: bagi dinas kesehatan untuk meningkatkan kompetensi bidan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan atau seminar untuk meng-update ilmu yang berkembang terutama dalam memberikan asuhan persalinan normal (APN) seperti bagaimana cara memberikan pertolongan kelahiran bayi, penegangan tali pusat terkendali yang baik dan melengkapi partograf untuk memantau persalinan. Sehingga dengan adanya pelatihan dan seminar akan meningkatkan pengetahuan yang secara langsung meningkatkan kompetensi bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal.

Bagi Puskesmas di wilayah Kecamatan Cimanggis sebaiknya dapat meningkatkan kompetensi bidan dengan cara memberikan pelatihan asuhan persalinan normal di wilayah kerjanya, memberikan training setiap bidan baru, menganjurkan para bidan yang bekerja di wilayah kerja puskesmas kecamatan cimanggis untuk mengikuti setiap ada kegiatan seminar khususnya yang berkaitan dengan asuhan persalinan. Puskesmas juga bisa memberikan penghargaan berupa *reward* bagi bidan yang memberikan pelayanan asuhan persalinan normal paling baik. Selain itu puskesmas dapat melakukan koordinasi

disetiap kegiatan sehingga seluruh bidan dapat berpartisipasi dalam kegiatan tersebut serta melakukan perbaikan lingkungan agar lebih nyaman dan kondusif dalam hal pemberian pelayanan asuhan persalinan normal (APN) pada ibu bersalin.

#### Daftar Pustaka

1. United Nations. Millenium Development Goals Report 2015. New York: United Nations; 2015.
2. World Health Organization. Making Pregnancy Saver. Jenewa: World Health Organization; 2000.
3. Kementerian Kesehatan RI. Expanding Maternal and Neonatal Survival (EMAS) 2012-2016. Jakarta: Kemenkes RI; 2012.
4. Kementerian Kesehatan RI. Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia 2012. Jakarta: Kemenkes RI; 2013.
5. Kementerian Kesehatan RI. Rencana Strategi Kementerian Kesehatan 2015-2019. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2015.
6. Rukiyah, Ai yeyeh, dkk. Asuhan Kebidanan II. Jakarta: Trans Info Media; 2009.
7. Badan Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Kemenkes RI; 2013.
8. Kementerian Kesehatan RI. Profil Kesehatan Indonesia 2013. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2013.
9. Dinas Kesehatan Kota Depok. Profil Kesehatan Kota Depok Tahun 2014. Depok: Dinas Kesehatan Kota Depok; 2015.
10. Hafizurrachman. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Jakarta: Sagung seto; 2009.
11. Wibowo. Manajemen Kinerja. Depok: PT RajaGraha Rafindo; 2014.
12. Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung:Alfabeta; 2013.
13. Wiyono, Gendro. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta; 2011.
14. Dahlan, Arjisikin Iman. Modul Analisis Data Menggunakan SPSS. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2004.
15. Maryam, Siti. Peran Bidan yang Kompeten Terhadap Suksesnya MDG'S. Jakarta Selatan: Salemba Medika; 2012.
16. Sulistiyawati, Ari dan Esti Nugraheny. Asuhan Kebidanan pada Ibu Bersalin. Jakarta: Salemba Medika; 2010.
17. Kementerian Kesehatan RI. Buku acuan Pelatihan Klinik Asuhan Persalinan Normal. Jakarta: JNKP-KR; 2008.
18. Tilawah, Nining. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Laboratorium Puskesmas di Kabupaten Lebak Tahun 2013. Stikim: Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat; 2013.
19. Uno, Hamzah B. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2014.
20. Hafizurrachman. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Jakarta: Sagung Seto; 2009.
21. Kreitner, Robbert and Angelo Kinicki. Organizational Behavior. New york: McGraw,Inc; 2001.
22. Inka, Titik Susiati. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Gizi di Puskesmas Kabupaten Lebak Tahun 2014. Stikim: Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat; 2014.
23. Halwani. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Bidan Terhadap Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Lebak Tahun 2013. Stikim: Program Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat; 2013

