

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI BIDAN DESA DI KABUPATEN MALANG

Nirmala Ahmad Ma'ruf,<sup>1</sup> Siswanto<sup>1</sup>

## ABSTRACT

**Background:** The aim of this study is to analyze influence of motivation toward increasing competency of village midwives. **Methods:** This research was done in Malang district, and the data is collected by interview and observation to village midwives on Malang district. The population of this study is 288 midwives. By using by WHO (World Health Organization) sample formula, midwives, seventy five (75) were taken as sample. Technique of data analysis uses descriptive analysis with cross tabulation and then continued with linear regression at the significant level = 0.05. From cross tabulation. **Result:** the result showed that the higher the motivation the higher the competence. From linear regression, the result showed that there was a significant influence of motivation toward competency. The study recommended that the distric health office should develop midwife's training and set a placement standart operational procedure.

**Key words:** village midwives, motivation, competence

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kompetensi bidan desa. **Metode:** Penelitian ini dilakukan di kabupaten malang, dan data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi untuk bidan desa di kabupaten malang. Populasi penelitian ini adalah 288 bidan, tujuh puluh lima (75) yang diambil sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan crosstabulation dan kemudian dilanjutkan dengan regresi linier pada tingkat signifikan = 0,05. Dari crosstabulation. **Hasil:** hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi semakin tinggi kompetensi. Dari regresi linear, hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kompetensi. Penelitian ini merekomendasikan bahwa kantor kesehatan kabupaten harus mengembangkan pelatihan bidan dan menetapkan prosedur operasional standar penempatan.

**Kata kunci:** pos obat desa, warung obat desa

Naskah Masuk: 7 Januari 2010; Review 1: 11 Januari 2010; Review 2: 11 Januari 2010; Naskah layak terbit: 20 Januari 2010

## PENDAHULUAN

Angka kematian ibu dan angka kematian bayi merupakan salah satu indikator keberhasilan pembangunan kesehatan. Namun sayang Indonesia masih merupakan negara dengan angka kematian ibu dan bayi yang tinggi.

Berdasarkan Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) 2002/2003, angka kematian ibu (AKI) di Indonesia masih berada pada angka 307 per 100.000 kelahiran hidup atau setiap jam terdapat 2 orang ibu bersalin meninggal dunia karena berbagai sebab. Angka ini 65 kali kematian ibu di Singapura, 9,5 kali dari Malaysia. Bahkan 2,5 lipat dari indeks

Filipina. Demikian pula angka kematian bayi (AKB), khususnya angka kematian bayi baru lahir (*neonatal*) masih berada pada kisaran 20 per 1.000 kelahiran hidup (who, 2009).

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk menurunkan angka kematian Ibu dan bayi namun belum memperoleh hasil yang maksimal. Penurunan angka kematian ibu per 100 ribu angka kelahiran bayi hidup masih terlalu lamban jika dibandingkan dengan tujuan pembangunan milenium (*Millenium Development Goals/MDGs*).

Bidan desa merupakan tenaga profesional yang kinerjanya sangat diharapkan untuk memperkuat jajaran

<sup>1</sup> Pusat Penelitian Sistem dan Pengembangan Kebijakan Kesehatan, Telp: 031-3528748, fax: 031-3528749, Korespondensi: .....

E-mail: [makrufp4tk@litbang.depkes.go.id](mailto:makrufp4tk@litbang.depkes.go.id), [siswantos@yahoo.com](mailto:siswantos@yahoo.com)

kesehatan di garis depan dalam rangka penurunan angka kematian ibu. Upaya tersebut sebagai suatu terobosan untuk mendekatkan pelayanan kesehatan khususnya terhadap ibu hamil dan melahirkan sehingga bisa terjangkau oleh masyarakat. Dengan beban yang demikian berat diperlukan upaya yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi bidan desa, salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja bidan. Motivasi kerja bidan adalah daya pendorong yang membuat bidan mengembangkan kreativitas dan menggerakkan segala kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang optimal (spinath, 2009).

Telah banyak penelitian yang menganalisis motivasi kerja seseorang salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Arko Pujadi di Universitas Bunda Mulia yang menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi mahasiswa, diketahui adanya hubungan signifikan antara motivasi belajar mahasiswa faktor intrinsik dan ekstrinsik.

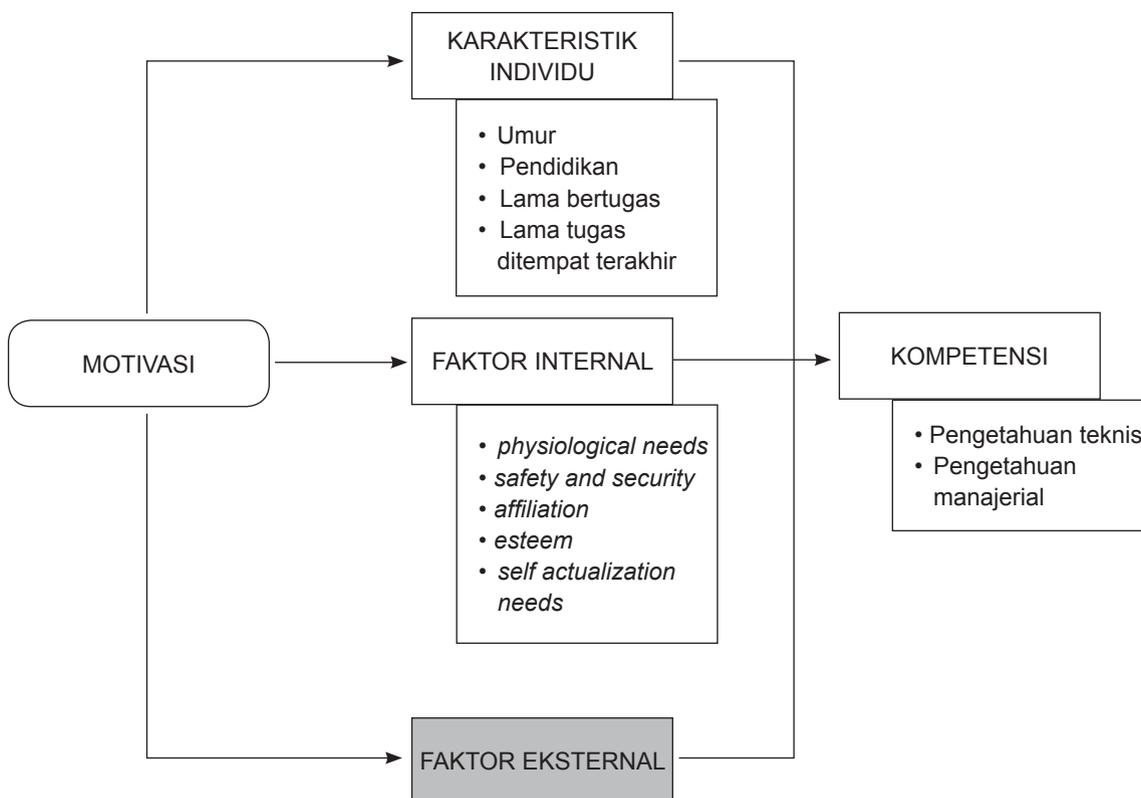
Sedangkan pada penelitian lain mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan motivasi kerja anggota. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan di BRI Monjali, ditemukan bahwa karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak akan mencapai kinerja yang optimal.

Namun masih sedikit penelitian yang melakukan analisis motivasi terhadap kompetensi, padahal kompetensi merupakan faktor pendukung yang sangat berkaitan erat dengan peningkatan kinerja dan sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Oleh karena itu perlu penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap peningkatan kompetensi bidan desa. Hal ini sangat penting karena akan memberikan informasi pentingnya pengembangan motivasi (*soft skill*) bidan, selain pengembangan kompetensi yang lain.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Malang dengan menggunakan rancang bangun pontong lintang (*cross sectional*). Populasi



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

dalam penelitian ini adalah bidan desa di kabupaten malang dengan teknik pemilihan menggunakan cara *simple random sampling*. Dari data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Malang jumlah bidan desa sebanyak 288 (populasi), selanjutnya sampel ditentukan dengan cara *simple random sampling* dengan menggunakan *software* WHO (*World Health Organization*) yang kemudian diperoleh sampel sebanyak 75 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner sebagai instrumen serta mengukur motivasi internal yang meliputi, *physiological needs, safety and security, affiliation or acceptance needs, esteem or status needs, self actualization needs* sebagai variabel bebas dan kompetensi (pengetahuan yang meliputi pengetahuan teknis dan manajerial dan sikap) sebagai variabel terikat secara bersamaan, dan data akan diolah secara diskriptif analitik dengan menggunakan analisa statistik.

### KERANGKA KONSEP

Secara umum, dapat dikatakan bahwa motivasi terdiri dari tiga komponen yaitu komponen karakteristik individu, komponen internal dan komponen eksternal (moekijat, 2002). Selanjutnya komponen-komponen motivasi tersebut dilihat pengaruhnya terhadap kompetensi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak melihat seluruh komponen dari motivasi, komponen eksternal tidak dilakukan pengamatan. Adapun variabel karakteristik individu dan komponen internal merupakan variabel bebas yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kompetensi, sedangkan kompetensi adalah sebagai variabel terikat. Variabel karakteristik individu yang diamati adalah umur, pendidikan, tempat tinggal, status pernikahan, lama bertugas dan lama tugas di tempat terakhir. Sedangkan variabel internal secara garis besar diamati empat hal yaitu: persepsi orientasi tujuan, persepsi kebebasan, persepsi tentang kesempatan yang diberikan dan persepsi tentang penghargaan dalam bekerja.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

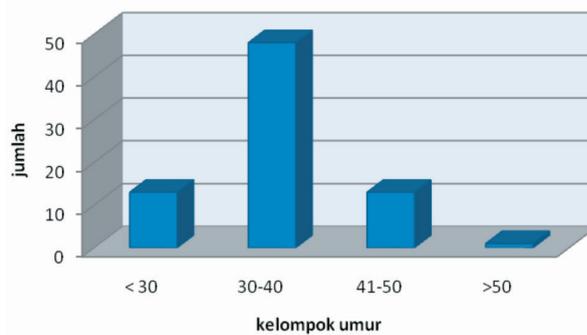
Menurut Berelson dan Steiner, motif adalah “suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan”, karenanya disebut ‘penggerak’ atau ‘motivasi’, dan yang mengarahkan atau menyalurkan ke arah

tujuan-tujuan”. Jika dikaitkan dengan pekerjaan motivasi mempunyai kaitan yang sangat erat, dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di General Electrics, ditarik kesimpulan bahwa suatu tingkat motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi yang merupakan suatu perasaan dan sikap yang positif terhadap perusahaan. Dengan moril yang tinggi menunjukkan hasil pencapaian yang tinggi pula. Dengan demikian motivasi memengaruhi moril yang selanjutnya memengaruhi kinerja seseorang.

### Karakteristik Individu

Di era desentralisasi bidan desa mempunyai tugas dan tanggung jawab yang cukup berat selain melaksanakan tugas kebidanan sebagai tupoksi, juga mempunyai beban tugas tambahan yaitu sebagai pembina kesehatan di wilayah tugasnya.

Jika dilihat dari umurnya, bidan desa di Kabupaten Malang mempunyai range yang cukup lebar yaitu bidan dengan umur termuda 24 tahun sampai dengan 53 tahun, namun jika dilihat gambar di atas piramida kelompok umur bidan ini cukup baik karena umur bidan saat ini puncak piramidanya pada usia 30–40 tahun (yaitu usia produktif). Dengan demikian sangat potensial sekali diberdayakan untuk meningkatkan kinerja bidan tersebut.



**Gambar 2.** Distribusi kelompok umur bidan bidan berdasarkan usia

**Tabel 1.** Distribusi tingkat pendidikan bidan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Sarjana	1	1,3
2	Akademi Kebidanan	29	38,7
3	Perawat kebidanan	45	60
Jumlah		75	100,0

**Tabel 2.** Distribusi lama tugas di tempat terakhir bidan berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Lama Tugas di Tempat Terakhir								Total	
	< 1 tahun		1–<5		5–<10		≥ 10			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
< 1 th	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1–<5	2	2,7	11	14,7	0	0	0	0	13	17,4
5–<10	0	0	5	6,7	0	0	0	0	5	6,7
≥ 10	2	2,7	11	14,7	7	9,3	37	49,2	57	75,9
Jumlah	4	5,4	27	36,1	7	9,3	37	49,2	75	100

Dari tingkat pendidikan sebagian besar bidan yang bertugas di Kabupaten Malang masih berpendidikan perawat kebidanan setingkat SMU. Proporsi ini sebetulnya kurang baik karena sebagian besar masih berpendidikan perawat bidan, sehingga dapat dikatakan bahwa program peningkatan pendidikan (kompetensi) bidan desa di Kabupaten Malang belum berjalan dengan baik, padahal peningkatan pendidikan bidan desa sangat penting mengingat fungsi strategis bidan desa selain sebagai tenaga profesional dalam penanganan persalinan di desa sangat membutuhkan profesionalitas yang tinggi.

Jika dilihat dari masa kerja dan lama bertugas di tempat terakhir bidan desa di Kabupaten Malang, Sebagian besar bidan mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun dengan lama bekerja di tempat tugas terakhir di atas 10 tahun. Hal tersebut sejalan dengan fungsi bidan desa yang juga sebagai pembina kesehatan di desa bidan sehingga dituntut untuk bisa bersosialisasi dengan masyarakat di desa di mana mereka bertugas. hal tersebut sesuai dengan data bahwa bidan desa di Kabupaten Malang mempunyai masa kerja dan terutama lama bertugas yang tinggi yaitu di atas 10 tahun sehingga peluang untuk meningkatkan sosialisasi dan akulturasi dengan budaya setempat cukup tinggi. Keadaan demikian yang membuat bidan desa menjadi enggan untuk berpindah tempat tugas dengan kata lain bisa dikatakan bahwa *turn over* pada bidan desa di Kabupaten Malang rendah.

### Faktor Internal

Bidan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan khususnya pelayanan pada ibu hamil dan bayi. Guna melaksanakan tugas tersebut bidan harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dan untuk memperolehnya diperlukan motivasi yang kuat.

Dan hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor dalam diri bidan itu sendiri (faktor internal), yaitu kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan yang terdapat dalam diri seseorang dan memengaruhi pikirannya, yang selanjutnya membimbing perilakunya ke dalam situasi tertentu (Agung, Lilik A M. 2007).

Dari hasil analisis secara deskriptif dan analitik diperoleh gambaran adanya pola hubungan antar variabel bebas baik dari variabel karakteristik dengan variabel faktor internal, maupun antara variabel internal itu sendiri. Jika dilihat lebih jauh dari faktor-faktor motivasi, nampak bahwa adanya kecenderungan bidan desa yang mempunyai lama tugas di tempat terakhir di atas 5 (lima) tahun mempunyai keberanian melaporkan hasil kinerjanya secara jujur dibandingkan dengan bidan yang lama tugas kurang dari 5 (lima) tahun.

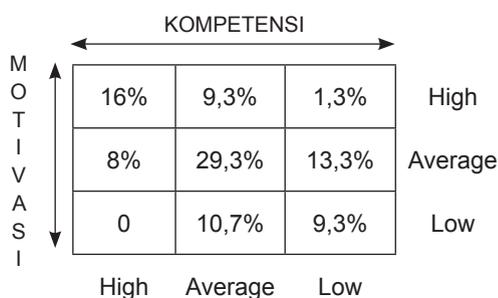
Sedangkan mengenai semangat kerja tidak ada perbedaan antara bidan yang mempunyai masa lama tugas yang di atas lima maupun yang di bawah lima tahun, demikian pula jika dilihat dari status pegawai tidak ada beda semangat kerja antara bidan yang sudah PNS maupun yang belum PNS (pegawai tidak tetap). Hampir sama jika dilihat tentang hubungan semangat untuk menambah ilmu dengan lama tugas di tempat terakhir semakin tinggi jika bidan setelah 5 tahun bertugas. Namun jika dilihat dari tingkat pendidikan ada kecenderungan lebih tinggi semangat bidan untuk melanjutkan pendidikan ke akademi dari yang sebelumnya dengan pendidikan perawat bidan, dan semangat tersebut menurun ketika harus melanjutkan ke pendidikan yang jenjang lebih tinggi sarjana (S1) atau master (S2).

Motivasi adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, karenanya disebut “penggerak” atau “motivasi”, yang mengarahkan atau menyalurkan

perilaku ke arah tujuan-tujuan. Dengan meminjam definisi di atas dapat dikatakan bahwa motivasi bidan desa adalah suatu keadaan di dalam diri bidan desa yang bisa memberi kekuatan, semangat, keberanian untuk jujur dan menikmati apa yang mereka lakukan dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi bidan desa di Kabupaten Malang jika diinterpretasikan rata-ratanya berada pada nilai 3,53 dalam skala 5, artinya secara keseluruhan bidan desa di Kabupaten Malang mempunyai motivasi antara cukup baik dan baik. Untuk meyakinkan nilai tersebut dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan “uji t untuk satu sampel independen”, dan diketahui hasilnya nilai signifikansinya 76,3% yang lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , sehingga  $H_0$  diterima. Artinya nilai motivasi bidan desa secara signifikan berada antara cukup baik dan baik.

Sedangkan jika dilihat tingkat kompetensi bidan desa di Kabupaten Malang, rata-ratanya berada pada nilai 3,6 dalam skala 5, artinya secara keseluruhan bidan desa di Kabupaten Malang mempunyai kompetensi antara cukup baik dan baik. Untuk meyakinkan nilai tersebut dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan “uji t untuk satu sampel independen”, dan diketahui hasilnya nilai signifikansinya 67,7% yang lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , sehingga  $H_0$  diterima. Artinya nilai kompetensi bidan desa secara signifikan berada antara cukup baik dan baik.



**Gambar 3.** Jendela Johari kompetensi bidan desa berdasarkan tingkat motivasi

Selanjutnya kita lihat pengaruh motivasi terhadap kompetensi, dengan menggunakan peta *johari window*. Dari peta di atas menunjukkan bahwa 16% bidan desa yang mempunyai kemampuan motivasi tinggi dan kompetensi tinggi pula, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap peningkatan kompetensi, bidan tersebut merupakan sumber daya

yang sangat potensial karena mempunyai kemampuan yang sangat bagus, untuk itu selayaknya diberi kesempatan untuk mengembangkan kompetensinya. Sedangkan bidan yang mempunyai motivasi sedang dan kompetensi tinggi barangkali perlu adanya upaya untuk pengembangan motivasinya dengan diberi pelatihan tentang *soft skill*, kemudian untuk bidan yang mempunyai kompetensi yang sedang atau rendah namun mempunyai motivasi yang tinggi perlu adanya diberi pelatihan atau pengembangan keterampilan teknis sehingga bisa bekerja dengan optimal. Yang cukup memprihatinkan adalah bidan yang mempunyai motivasi dan kompetensi rendah (9,3%), mungkin perlu adanya analisa yang lebih lanjut untuk mengetahui permasalahan tersebut apakah penempatan bidan tersebut sesuai untuk menjadi bidan desa. Karena melihat tugas dan tanggung jawab bidan desa yang cukup berat, karena bukan hanya tanggung jawab teknis kebidanan saja, tapi juga bertanggung jawab terhadap tingkat kesehatan masyarakat desa di wilayah kerjanya. Oleh karena itu seorang bidan membutuhkan *skill* yang khusus, sebab bukan hanya keterampilan teknis kebidanan yang diperlukan, namun juga *skill* untuk meningkatkan kompetensi sosial dan manajemen (Davis, Tony. 2009).

Untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi kompetensi dilakukan analisis statistik regresi sederhana. Dari hasil analisa diketahui data tentang motivasi dan kompetensi bidan desa di Kabupaten Malang menunjukkan distribusi normal, pengujian distribusi normal kedua variabel tersebut dengan menggunakan uji normal *Lilliefors* (Kolmogorov Smirnov). Hasil uji tersebut diperoleh *P value* untuk masing-masing variabel adalah 0,145 untuk variabel motivasi dan 0,096 untuk variabel, *P value* kedua variabel tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji normalitas data mengenai motivasi dan kompetensi bidan desa berasal dari populasi normal.

Dari hasil analisa tersebut diketahui bahwa nilai  $R^2$  (R Square) dari tabel model *summary* menunjukkan bahwa 73,3% variasi “kompetensi bidan desa” dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel “motivasi bidan desa.”

Analisa dilanjutkan dengan melihat tabel ANOVA, dari data menunjukkan regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 200,417$  dan *P-value* = 0,000 yang jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Persamaan garis regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang di dapat adalah

$$\hat{y} = 0,937 + 0.760 x$$

di mana:  $\hat{y}$  = kompetensi bidan desa dan  $x$  = motivasi bidan desa

Untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi digunakan uji t, dan dihasilkan nilai  $t = 14,157$  dan  $P \text{ value} = 0,000$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap peningkatan kompetensi sangat signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa apabila motivasi bidan desa ditingkatkan maka kompetensinya akan meningkat pula.<sup>6</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisa di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi bidan dalam batas antara cukup baik sampai dengan baik, artinya secara keseluruhan kedua variabel tersebut sudah mengarah pada yang baik. Demikian pula mengenai motivasi bidan desa akan mulai meningkatkan pada saat mereka setelah 5 tahun bekerja di tempat terakhir, oleh karena itu bisa dikatakan “kematangan motivasi” timbul pada saat 5 tahun mereka bekerja di tempat terakhir. Jika di analisa lebih lanjut motivasi bidan desa mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Namun ada beberapa hal yang perlu diwaspadai adalah masih adanya bidan desa yang mempunyai motivasi dan kompetensi yang rendah, perlu adanya kajian ulang tentang penempatan bidan desa sehingga bisa sesuai antara minat dan pekerjaannya (*the right man on the right place*).

Pemerintah dalam hal ini dari Departemen Kesehatan atau pihak yang terkait (*stake holder*) perlu merumuskan suatu manajemen pelatihan khususnya bidan desa secara profesional, harus

dilihat betul-betul kebutuhan bidan tersebut apakah perlu peningkatan kompetensi yang bersifat *soft skill* seperti pelatihan motivasi, *self-regulation*, ESQ atau keterampilan teknis kebidanan. Demikian pula dalam hal penempatan pegawai khususnya bidan desa, sebaiknya dilakukan tes penelusuran minat dan bakat sehingga tidak terjadi kesalahan dalam penempatan tenaga bidan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Lilik AM. 2007. *Human Capital Competencies (Sketsa-Sketsa Praktik Human Capital Berbasis Kompetensi)*, Gramedia, Jakarta.
- Competency Models and Skill Standards. 2009. Available at: [http://www.workinQforamerica.org/toolkit/competency\\_models.asp](http://www.workinQforamerica.org/toolkit/competency_models.asp). 5 juni 2009.
- Davis T. 2009. *Talent Assessment (Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan)*, PPM, Jakarta.
- The Emotionally Intelligent Workplace*. 2009. Available at: [http://books.google.co.id/books?id=rnfFFRH6oOsC&pg=PA165&lpg~PA165&dq=motivation+competency+models&source=bl&Qts=cG5ukryYkb&sig=sYtW16KOtYPCz\\_xLwKAURxA96s&hhd&ei=8c8nSqHvLsaJKQWb3JyrBw&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1#PPA24.M1.5](http://books.google.co.id/books?id=rnfFFRH6oOsC&pg=PA165&lpg~PA165&dq=motivation+competency+models&source=bl&Qts=cG5ukryYkb&sig=sYtW16KOtYPCz_xLwKAURxA96s&hhd&ei=8c8nSqHvLsaJKQWb3JyrBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1#PPA24.M1.5) juni 2009
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Pioner Jaya, Bandung.
- Spinath B. 2009. *Running Head: Intrinsic Motivation and Competence Beliefs*, Available at: <http://www.srcd.org/journals/cdev/0-O/Spinath.pdf>, 10 juni 2009
- Hoang.
- Thienhuong. 2002. *Creativity: A Motivational Tool for Interest and Conceptual Understanding in Science Education*, Available at: <http://www.waset.org/ijhss/v1/v1-4-40.pdf>. 5 Juni 2009.
- Uyanto, Satnislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu, Jogjakarta.
- WHO. 2009. *Penurunan Angka Kematian Ibu Belum Sesuai Target MDGs*, Available at: <http://www.antara.co.id/view/?i=1192195269&c=NAS&s=>, 8 juni 2009.