



ARTIKEL RISETURL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA BIDAN DI DESA UPAYA
MENURUNKAN ANGKA KEMATIAN NEONATAL DI KABUPATEN TANAH
DATAR***Factors Related to Village Midwife Performance in Efforts to Reduce Neonatal Mortality in
Tanah Datar District***Yarnita¹**Departemen Kesehatan Reproduksi Fakultas Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Fort De
Kock Bukit Tinggi

Email : yarnita1987@gmail.com

Abstrak

Kematian bayi baru lahir (neonatal) masih menjadi permasalahan kesehatan, angka kematian bayi di Indonesia sebesar 32/1000 kelahiran hidup dan kematian neonatal 19/1000 kelahiran hidup. Kematian anak merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat kesehatan anak dan kesejahteraan keluarga. Risiko terbesar kematian bayi baru lahir (neonatal) terjadi pada 24 jam pertama, minggu pertama dan bulan pertama kehidupannya. Upaya kesehatan yang dilakukan untuk mengurangi risiko tersebut antara lain dengan melakukan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan dan pelayanan neonatal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan di desa upaya menurunkan angka kematian neonatal di kabupaten tanah datar. Jenis penelitian ini bersifat *survey analitik* dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh bidan desa di Kabupaten Tanah Datar dengan teknik total populasi dan sampel pada penelitian sebanyak 64 bidan. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner dan analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja bidan meliputi lama kerja ($p = 0,045$, OR = 5,833), supervisi bidan koordinator ($p = 0,014$, OR = 4,25), motivasi ($p = 0,014$, OR = 4,167), dan kepuasan kerja ($p = 0,043$, OR = 3,231). Saran dari peneliti adalah diharapkan kepada pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar untuk dapat mensiasati permasalahan kekurangan Sumber Daya Manusia kesehatan dengan penambahan kuantitas SDM serta menstimulasi penempatan SDM yang ada sedangkan instansi puskesmas juga turut fokus dalam mengikuti pelatihan-pelatihan khususnya bagi bidan desa dengan masa kerja yang masih baru dengan pelaksanaan program yang ada.

Kata Kunci: Lama Kerja, Supervisi Bidan Koordinator, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Bidan**Abstract**

Neonatal death rate is still a health problem, the death rate for wind in Indonesia is 32/1000 live births and neonatal mortality 19/1000 live births. Child mortality is an indicator to measure the level of child health and family welfare.the greatest risk of neonatal death occurs in the first 24 hours, firts week and first month of life. Health efforts undertaken to reduce these risks include providing delivery assistance by health personnel and neonatal service. The purpose of this study was to determine the factors related to the performance of village midwives in reducing neonatal mortality rates in Tanah Datar district. This type of research is analytic survey with cross sectional design. The population in this study were all village midwives in Tanah Datar district with the total population technique and the sample in the study was 64 midwives. Data collection using a

questionnaire sheet and data analysis includes univariate and bivariate analysis using the chi-square test. The results showed that the variables related to the performance of midwives included the length of work ($p = 0,045$, $OR = 5,833$), supervision of the coordinating midwife ($p = 0,014$, $OR = 4,25$), motivation ($p = 0,014$, $OR = 4,167$), and job satisfaction ($p = 0,043$, $OR = 3,231$). The suggestion from the researcher is that it is hoped that the district health office will be able to deal with the problem of lack of health human resources by increasing the quantity of human resources and stimulating the placement of existing human resources while the health center agencies also focus on participating in training, especially for village midwives with a new tenure with the implementation of the existing program.

Keyword : Length of Work, Supervision of the Coordinating Midwife, Motivation, Job Satisfaction, Midwife Performance

PENDAHULUAN

Kematian anak adalah salah satu indikator untuk mengukur tingkat kesehatan anak dan kesejahteraan keluarga. Angka kematian bayi di Indonesia sebesar 32/1000 kelahiran hidup dan kematian neonatal 19/1000 kelahiran hidup (BKKBN, BPS, ICF Internasional, 2013). Angka kematian neonatal di daerah urban Indonesia sebesar 15 per 1.000 KH adapun angka kematian neonatal di daerah rural Indonesia berdasarkan SDKI 2012 yaitu sebesar 24 per 1.000 KH untuk periode 2003 (1).

Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi yang masih diharapkan pada permasalahan kematian neonatal, dimana pada tahun 2014 tercatat sebanyak 689 kasus kematian neonatal, dengan kasus tertinggi di Kota Padang (76 kasus) dan terendah di Kota Padang Panjang (7 kasus) (2).

Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu kabupaten dengan angka kematian neonatal yang cukup tinggi di Sumatera Barat, pada tahun 2014 tercatat sebanyak 56 (11,44/ 1000 kelahiran hidup) kasus kematian neonatal dan angka ini menempatkan Kabupaten Tanah Datar masuk dalam urutan 6 terbesar kasus kematian Neonatal di Provinsi Sumatera Barat. Kasus kematian Neonatal di Kabupaten Tanah Datar mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 55 (11,22/ 1000 kelahiran hidup) kasus dan menjadi 45 (9,14/ 1000 kelahiran hidup) kasus pada tahun 2016. Dilihat dari tren angka kematian neonatal tersebut, Kabupaten Tanah Datar masih dihadapkan pada permasalahan angka kematian neonatal yang cukup untuk menjadi perhatian bagi semua pihak (3).

Risiko terbesar kematian bayi baru lahir (neonatal) terjadi pada 24 jam pertama, minggu pertama dan bulan pertama kehidupannya. Upaya kesehatan yang dilakukan untuk mengurangi risiko tersebut antara lain dengan melakukan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan dan pelayanan neonatal (4).

Teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kelangsungan hidup neonatal terdiri dari faktor sosial-ekonomi (*socioeconomic determinants*) dan faktor terdekat (*proximate determinants*). Determinan terdekat tersebut terdiri dari faktor ibu, bayi dan pelayanan kesehatan (sebelum melahirkan, saat melahirkan, setelah melahirkan) (5).

Asuhan kesehatan ibu hamil, bersalin, nifas dan asuhan pada bayi baru lahir merupakan tugas dan tanggung jawab seorang bidan. Hal ini diatur oleh Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 369/MENKES/SK/III/2007 yang menyatakan bahwa bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan Bidan yang diakui pemerintah dan organisasi profesi di wilayah Negara Republik Indonesia serta memiliki kompetensi dan kualifikasi untuk diregister, sertifikasi dan atau secara sah mendapat lisensi untuk menjalankan praktik kebidanan.

Dalam melaksanakan tugasnya bidan bertanggung jawab kepada kepala Puskesmas dan bekerja sama dengan perangkat desa. Sesuai dengan surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No.369/MENKES/SK/III/2007, tentang standar profesi bidan, salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang bidan (kompetensi ke-6) adalah memberikan asuhan yang bermutu tinggi, komprehensif pada bayi baru lahir sampai dengan umur 1 bulan.

Kabupaten Tanah Datar memiliki luas wilayah 1.336 Km² dengan jumlah penduduk pada tahun 2014 tercatat sebanyak 345.483 jiwa yang tersebar di 14 kecamatan, 75 nagari dan 395 jorong. Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar membawahi 23 Puskesmas, 67 Puskesmas Pembantu, 125 polindes dan difasilitasi dengan 23 sarana Puskesmas Keliling. Pada tahun 2016 Kabupaten Tanah Datar memiliki 179 tenaga bidan desa yang terdiri dari 86 orang bidan PNS dan 93 tenaga bidan PTT (3).

Hasil kinerja bidan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan ibu dan anak dapat dilihat dari cakupan PWS-KIA Kabupaten Tanah Datar, cakupan pelayanan kesehatan ibu dan anak indikator cakupan K4 pada tahun 2015 adalah 72,4% dan menurun menjadi 70,6% pada tahun 2016, dimana angka ini masih berada di bawah target yang ditetapkan yaitu 95%. Persalinan ditolong tenaga kesehatan dengan kompetensi kebidanan pada tahun 2015 adalah 72,4% dan turun menjadi 71,8% pada tahun 2016, cakupan kunjungan neonatal Kabupaten Tanah Datar tahun 2015, cakupan KN1 99,3% dan KN lengkap 97,6%, pada tahun 2016 cakupan KN 1 Kabupaten Tanah Datar adalah 99,27% dan KN lengkap 97,64 %, angka ini telah mencapai target standar pelayanan minimal yaitu 90%, namun data tersebut menunjukkan bahwa bidan belum memberikan pelayanan neonatal secara lengkap, hal ini dibuktikan dengan besar cakupan KN1 dibandingkan KN lengkap dan cakupan layanan kesehatan bayi tahun 2015 adalah 74,0% dan menurut menjadi 71,13% pada tahun 2016 (3).

Gambaran cakupan PWS KIA di atas menunjukkan bahwa kinerja bidan desa dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak di wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya masih belum optimal sehingga meningkatkan risiko kematian Neonatal. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil Jamhariyah (2013) sedangkan menurut Moehariono (2014), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (4,6).

Menurut Darma (2005) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan) (7).

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2013) tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Desa dalam Pelembagaan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) di Wilayah Kabupaten Majalengka Provinsi Jawa Barat, menyimpulkan bahwa ada hubungan variabel pengetahuan, ketersediaan sarana dan fasilitas PWS-KIA, pembinaan Kepala Puskesmas, dukungan Kepala Desa. Hasil analisis multivariate menunjukkan bahwa dukungan/ketersediaan sarana dan fasilitas PWS KIA berpengaruh dominan terhadap kinerja bidan. Penelitian yang dilakukan oleh Meilan (2016) tentang hubungan deskripsi pekerjaan, review kinerja, pengetahuan dan pelatihan dengan kinerja bidan praktik mandiri (BPM) dalam pelaksanaan pelayanan antenatal terpadu, menyimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan, review kerja, dan pengetahuan berhubungan signifikan dengan kinerja bidan praktek mandiri (8,9).

Hasil survey awal yang telah peneliti lakukan terhadap 8 orang bidan di desa yang ada di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah datar pada tanggal 11 – 14 Desember 2017 didapatkan hasil bahwa sebanyak 6 orang bidan menyatakan bahwa tidak melakukan kunjungan rumah jika ibu hamil tidak mengunjungi fasilitas pelayanan kesehatan dan terdapat 2 orang bidan yang menyatakan melakukan kunjungan rumah, terutama terhadap ibu hamil yang terdeteksi risiko tinggi yang tidak melakukan kunjungan ulang kehamilan ke fasilitas kesehatan. Dari 8 orang bidan yang diwawancarai juga diketahui bahwa 7 orang bidan tidak melakukan kunjungan rumah untuk memberikan pelayanan neonatal lengkap (KN3). Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan juga diketahui bahwa setiap bidan memberikan laporan bulanan hasil capaian pelayanan PWS-KIA ke puskesmas sebagai bentuk evaluasi dan monitoring kinerja petugas bidan di desa di lapangan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa orang petugas pemegang program KIA di Puskesmas didapatkan hasil bahwa pada dasarnya setiap bidan di desa telah menunjukkan kinerja yang baik dalam upaya penurunan angka kematian neonatal yang dimulai dari pemberian pelayanan terhadap ibu hamil, proses persiapan persalinan serta pelayanan neonatal. Meskipun demikian hal ini masih perlu ditingkatkan mengingat masih tingginya angka kematian neonatal di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar, terutama peningkatan upaya promosi kesehatan, pengawasan lapangan dan maksimalisasi capaian program-program yang berhubungan dengan angka kematian neonatal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ingin membahas lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan di desa dalam upaya penurunan angka kematian neonatal dalam sebuah penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Desa dalam Upaya Menurunkan Angka kematian Neonatal di Kabupaten Tanah Datar Tahun 2018”

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yang bersifat analitik. Survei analitik adalah survei atau penelitian yang mencoba menggali dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi dalam upaya menurunkan angka kematian neonatal di Kabupaten Tanah Datar tahun 2018. Penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Tanah Datar pada bulan Mei – Juni tahun 2018 dengan populasi seluruh bidan desa yang ada di kabupaten Tanah Datar, berdasarkan data tahun 2016 tercatat sebanyak 179 orang bidan di desa. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan besaran sampel sebanyak 64 orang bidan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dilakukan dengan metode univariat dan bivariat dengan *uji chi-square*.

HASIL

Analisis Univariat

Analisis uji univariat diketahui bahwa dari 64 responden mayoritas responden dengan lama kerja ≥ 5 tahun yaitu sebanyak 52 responden (81,3%) dan lama kerja < 5 tahun sebanyak 12 responden (18,8%). Berdasarkan pada tabel bahwa dari 64 responden berdasarkan supervisi bidan koordinator lebih dari separuh yaitu 39 responden (60,9%) menyatakan supervisi bidan koordinator tidak teratur sedangkan teratur sebanyak 25 responden (39,1%). Variabel motivasi kerja menunjukkan mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang kurang yaitu sebanyak 37 responden (57,8%) dan kuat sebanyak 27 respondeng (42,2%), variabel kepuasan kerja mayoritas responden menyatakan puas yaitu sebanyak 33 responden (51,6%) dan kurang puas sebanyak 31 responden (48,4%) dan variabel kinerja bidan dengan jumlah responden 64 responden mayoritas dengan kinerja yang kurang baik yaitu sebanyak 34 respondeng (53,1%) dan baik sebanyak 30 responden (46,9%)

Tabel 1.
Lama Kerja, Supervisi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Bidan

Variabel	n	%
Lama Kerja		
Baru < 5 tahun	12	18,8
Lama ≥ 5 tahun	52	81,3
Supervisi Bidan Koordinator		
Tidak teratur	39	60,9
Teratur	25	39,1
Motivasi Kerja		
Kurang	37	57,8
Kuat	27	42,2
Kepuasan Kerja		
Kurang puas	31	48,4
Puas	33	51,6
Kinerja Bidan		
Kurang Baik	34	53,1
Baik	30	46,9

Analisis Bivariat

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 64 orang yang memiliki lama kerja ≥ 5 tahun diperoleh sebanyak 28 orang dengan kinerja bidan baik, lama kerja baru < 5 tahun diperoleh sebanyak 2 orang dengan kinerja bidan baik. Hasil uji statistik menunjukkan hubungan signifikan lama kerja dengan kinerja bidan, supervisi bidan koordinator kategori tidak teratur diperoleh sebanyak 26 orang dengan kinerja bidan kurang baik dan supervisi bidan koordinator kategori teratur sebanyak 8 orang dengan kinerja bidan kurang baik. Hasil uji statistik menunjukkan hubungan signifikan supervisi bidan koordinator dengan kinerja bidan, motivasi kerja kurang baik menunjukkan bahwa dari 64 orang terdapat 25 orang dengan kinerja bidan kurang baik dan motivasi kerja kategori kuat sebanyak 9 orang dengan kinerja bidan kurang baik. Hasil uji statistik menunjukkan hubungan signifikan motivasi kerja dengan kinerja bidan dan kepuasan kerja kategori kurang puas sebanyak 21 orang dengan kinerja bidan kurang baik dan kepuasan kerja kategori puas sebanyak 13 orang dengan kategori kinerja bidan kurang baik. Hasil uji statistik menunjukkan hubungan signifikan kepuasan kerja dengan kinerja bidan. Hasil uji statistik terhadap 4 variabel bahwa semua variabel yang mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja bidan yaitu lama kerja (p Value = 0,000 < 0,045), supervisi bidan koordinator (p Value = 0,000 > 0,014), motivasi kerja (p Value = 0,000 < 0,014) dan kepuasan kerja (p Value = 0,000 < 0,043).

Tabel 2.
Faktor Lama Kerja, Supervisi Bidan Koordinator, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Bidan

Variabel	Kinerja Bidan						P Value
	Kurang Baik		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Lama Kerja							
Baru < 5 tahun	10	83,3	2	16,7	12	100	0,045
Lama 5 tahun	24	46,2	28	53,8	52	100	
Supervisi Bidan Koordinator							
Tidak Teratur	26	66,7	13	33,3	39	100	0,014
Teratur	8	32	17	68	25	100	
Motivasi Kerja							
Kurang	25	67,6	12	32,4	37	100	0,014
Kuat	9	33,3	18	66,7	27	100	
Kepuasan Kerja							
Kurang Puas	21	67,7	10	32,3	31	100	0,043
Puas	13	39,4	20	60,6	33	100	

PEMBAHASAN

Hubungan Lama Kerja dengan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil analisa bivariat diketahui bahwa nilai p value = 0,045 (p value < 0,05), artinya Ho diterima, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kinerja bidan di desa dalam upaya menurunkan angka kematian neonatal di kabupaten Tanah Datar.

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilakukan seorang sejak menekuni pekerjaan (10). Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya dan petugas dengan pengalaman kerja yang banyak lebih mudah untuk diberikan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit (11).

Masa kerja bidan adalah jangka waktu bidan sudah bekerja pada layanan kebidanan. Semakin lama bidan bekerja maka semakin terampil dan makin berpengalaman pula dalam melaksanakan pekerjaan. Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku bidan yang mempengaruhi kompetensi bidan, misalnya seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas (12).

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yunita, dkk (2013) dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa dalam Deteksi Dini Resiko Tinggi Ibu Hamil pada Pelayanan Antenatal di Kabupaten Bengkulu Selatan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 63,4% responden adalah bidan dengan masa kerja > 5 tahun dan penelitian yang dilakukan oleh Wahidah, et. al (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 60,5% responden adalah bidan dengan masa kerja > 10 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan (p = 0,025) (13,14).

Asumsi peneliti bahwa pada umumnya bidan desa yang ada di Kabupaten Tanah Datar adalah bidan senior dengan masa kerja ≥ 5 tahun. Hal ini membuktikan bahwa pada umumnya bidan desa di Kabupaten Tanah Datar adalah bidan senior yang memiliki masa kerja dan pengalaman yang sudah cukup panjang dalam menggeluti profesinya sebagai seorang bidan. Pada kelompok bidan-bidan senior, pada umumnya mereka adalah seorang bidan yang dahulunya pernah menempuh pendidikan D I kebidanan, kemudian melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagai seorang bidan desa dan selanjutnya melanjutkan pendidikan hingga tingkat D III dan D IV kebidanan.

Hubungan Supervisi Bidan Koordinator dengan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil analisa bivariat diketahui bahwa nilai p value = 0,014 (p value < 0,05), artinya H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi bidan koordinator dengan kinerja bidan di desa dalam upaya menurunkan angka kematian neonatal di kabupaten Tanah Datar.

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (15) sedangkan menurut Arwani (2003) supervisi adalah kegiatan-kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari (16).

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widiastuti, dkk (2012) dengan judul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa PTT dalam pelayanan antenatal di wilayah Kabupaten Banyumas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 52,7% responden menyatakan supervise kurang baik dan penelitian yang dilakukan oleh Boseran, dkk (2015) dengan judul *Determinants Affecting Performance of Village Midwife in Biak Numfor Regency*, hasil penelitian ini menyatakan bahwa 77,6% responden merasa pengawasan atau supervise dari supervisor kurang baik (17,18).

Menurut asumsi peneliti tindakan supervisi yang dilakukan oleh bidan koordinator terhadap program-program upaya penurunan angka kematian neonatus oleh bidan desa di Kabupaten Tanah Datar tidak dilakukan secara teratur, dimana tindakan supervisi tidak dilakukan secara berkala oleh bidan koordinator. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kurangnya SDM kesehatan di Kabupaten Tanah Datar, sehingga bidan koordinator di Puskesmas sering merangkap jabatan sebagai bidan koordinator dan sebagai pemegang serta pengelola program-program lainnya yang menyebabkan tingginya beban kerja bidan koordinator yang pada akhirnya berpengaruh terhadap ketidakteraturan dalam pelaksana supervisi terhadap kinerja bidan desa.

Motivasi Kerja dengan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil analisa bivariat diketahui bahwa nilai p Value = 0,014 (p value < 0,05), artinya H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja bidan di desa dalam upaya menurunkan angka kematian neonatal di kabupaten Tanah Datar.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku, beraktivitas dalam mencapai tujuan (19). Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan merupakan suatu kekuatan atau energy yang menggerakkan tindakan seseorang (20).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kusyanti (2017) dengan judul faktor motivasi dan sikap yang berhubungan dengan kinerja bidan dalam pemantauan pencatatan pelaporan posyandu di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 57,3% bidan menunjukkan motivasi kerja yang tidak baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bekru, dkk (2017) dengan judul *Job satisfaction and determinant factors among*

midwives working at health facilities in Addis Ababa city, Ethiopia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya sebanyak 63,2% responden dengan motivasi kerja rendah (21,22).

Berdasarkan asumsi peneliti bahwa masih banyak bidan desa di Kabupaten Tanah Datar yang menunjukkan motivasi kurang baik dalam pelaksanaan program upaya penurunan angka kematian neonatus, dimana bentuk motivasi terendah yang ditemukan pada penelitian ini adalah kurangnya dukungan dan penghargaan dari atasan terhadap capaian kinerja bidan sehingga kondisi ini mempengaruhi motivasi bidan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja dengan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil analisa bivariat diketahui bahwa p value = 0,043 (p value < 0,05) artinya H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja bidan di desa dalam upaya menurunkan angka kematian neonatal di kabupaten Tanah Datar.

Menurut Davis dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya (23) sedangkan Vecchio dalam Wibowo (2011:501) kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (23). Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kusuma (2016) dengan judul Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan bidan praktek mandiri era jaminan kesehatan nasional di Kota Semarang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 80,6% bidan menunjukkan tingkat kepuasan kerja kurang (24).

Menurut Asumsi peneliti pada umumnya seorang bidan telah memahami bahwa dalam pengabdianya sebagai tenaga kesehatan khususnya seorang bidan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan memiliki tugas pokok sebagai individu yang bertanggung jawab dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, sehingga setiap bidan umumnya merasa puas dalam menjalankan profesinya sebagai seorang bidan dengan tugas mulai yang diembannya. Hal ini juga terlihat dalam penelitian ini dimana mayoritas bidan desa di Kabupaten Tanah Datar menunjukkan tingkat kepuasan yang baik dalam menjalankan profesinya sebagai seorang bidan.

KESIMPULAN

Ada hubungan yang signifikan antara lama kerja, supervisi bidan koordinator, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja bidan di desa dalam upaya menurunkan angka kematian neonatal di kabupaten Tanah Datar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada tenaga kesehatan, masyarakat serta tokoh masyarakat yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan dalam terlaksananya dengan baik dan lancar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. SDKI. Survei Demografi Kesehatan Indonesia 2012. Jakarta: Survei Dasar Kesehatan Indonesia; 2013.
2. Dinkes Provinsi Sumatera Barat. Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2014. Padang: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat; 2014.
3. Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Datar. Profil Kesehatan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2016. Batusangkar: Dinkes Kabupaten Tanah Datar; 2017.
4. J Jamhariyah. Analisis Kinerja Bidan Desa dalam Pelayanan Neonatal di Wilayah Puskesmas Kabupaten Lumajang Jawa Timur. J IKESMA. 2013;Volume 9(1).
5. Titaly CR. Determinants of Neonatal Mortality in Indonesia. BMC Public Health. 2008;8(232).
6. Moehariono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers; 2014.
7. Dharma S. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2012.

8. Kurniawan W, Purnami CT, Wulan LRK. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Pelembagaan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) di Wilayah Kabupaten Majalengka Provinsi Jawa Barat. *JMKI (Jurnal Manaj Kesehat Indones.* 2014;2(3).
9. Meilan N. *Kesehatan Reproduksi Remaja: Implementasi PKPR dalam Teman Sebaya.* Malang: Wineka Media; 2016.
10. Kemenkes RI. *Buku Pedoman Pengenalan Tanda Bahaya pada Kehamilan, Persalinan dan Nifas Bagi Kader.* Jakarta: Kemenkes RI; 2011.
11. Ekadianti M. *Analisis Pendapatan Istri Nelayan dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga di Desa Tasik Agung Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. [Skripsi].* Universitas Diponegoro Semarang; 2014.
12. Mercy. *Profil Mercy-USA For Aid and Development.* Medan: Mercy USA Indonesia; 2016.
13. Yunita, Harlen, Kuntjoro, Tjahjono, Purnami, Tri C. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil pada Pelayanan Antenatal di Kabupaten Bengkulu Selatan. [Tesis].* Universitas Diponegoro; 2013.
14. Wahidah N, Sulaeman ES, Budihastuti URS. *Determinants of Midwife Performance in Lactation Management in Surakarta and Karanganyar, Central Java. JHPM.* 2018;3(1).
15. Azwar S. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2013.
16. Arwani. *Komunikasi dalam Keperawatan.* Jakarta: EGC; 2018.
17. Widiastuti A, Sunarmi S, Rahmawati WR. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa PTT dalam Pelayanan Antenatal di Wilayah Kabupaten Banyumas. J Kebidanan.* 2012;4(1).
18. Boseran S, Noor NB, Rantetampang AL. *Determinants Affecting Performance of Village Midwife in Biak Numfor Regency. Int J Sci Basic Appl Res.* 2015;24(6).
19. Widayatun. *Ilmu Perilaku.* Jakarta: Info Medika; 2009.
20. Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
21. Kusyanti. *Faktor Motivasi dan Sikap yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pemantauan Pencatatan Pelaporan Posyandu di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Med Respati J Ilm Kesehat.* 2017;12(3).
22. Bekru ET, Cherie A, Anjulo AA. *Job Satisfaction and Determinant Factors Among Midwives Working at Health Facilities in Addis Ababa City, Ethiopia. PLoS One.* 2017;17(2).
23. Wibowo. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2016.
24. Wardani MPK, Sriatmi A, Wigati PA. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Bidan Praktek Mandiri Era Jaminan Kesehatan Nasional di Kota Semarang. JKM (Jurnal Kesehat Masyarakat).* 2016;4(4).