

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.2. Hasil Penelitian

4.1.2 1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden di dalam penelitian menunjukkan tingkat persebaran responden terpilih yang dilihat dari beberapa aspek, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek Umur, Lama Kerja, Pendidikan Terakhir, Tingkat Sosial, dan Status Pernikahan. Uji yang digunakan adalah uji distribusi frekuensi dengan bantuan aplikasi SPSS. Berikut adalah tabel yang menunjukkan karakteristik responden di dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Lama Kerja, Pendidikan, status bidan, Status Pernikahan

| Karakteristik Responden | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Umur | | |
| 26 - 36 Tahun | 8 | 24% |
| 37 - 47 Tahun | 20 | 61% |
| 48 - 58 Tahun | 5 | 15% |
| Jumlah | 33 | 100% |
| Pendidikan Terakhir | | |
| S1 KEBIDANAN | 18 | 55% |
| DIII KEBIDANAN | 15 | 45% |
| Jumlah | 33 | 100% |

Status bidan

Bidan Desa

Bidan Klinik

| | | |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Bidan Posbindu | 15 | 46% |
| Bidan Puskesmas | 10 | 30% |
| Jumlah | 4 | 12% |
| | 4 | 12% |
| Status Pernikahan | 33 | 100 |
| Sudah Menikah | 32 | 97% |
| Belum Menikah | 1 | 3% |
| Jumlah | 33 | 100% |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil survei terhadap 33 responden, karakteristik usia menunjukkan bahwa mayoritas berada pada rentang usia 37-47 tahun dengan jumlah 20 orang, atau 61% dari total responden. Kelompok usia 26-36 tahun diikuti oleh 8 orang (24%), sementara kelompok usia 48-58 tahun berjumlah 5 orang (15%).

Dalam hal pendidikan terakhir, 18 responden (55%) telah menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) Kebidanan, sedangkan 15 responden lainnya (45%) memiliki pendidikan terakhir Diploma III (DIII) Kebidanan.

Dari segi status bidan, terdapat 15 orang bidan desa (46%), 10 orang bidan klinik (30%), serta masing-masing 4 orang yang bekerja sebagai bidan Posbindu dan bidan Puskesmas, masing-masing menyumbang 12%.

Terakhir, terkait status pernikahan, mayoritas besar responden, yaitu 32 orang (97%), telah menikah, sementara hanya 1 orang (3%) yang belum menikah.

4.1.3 Uji Univariat

Uji univariat adalah analisis statistik yang dilakukan untuk menganalisis satu variabel pada satu waktu. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik dan distribusi dari variabel tersebut, seperti ukuran tendensi sentral (rata-

rata, median, dan modus), ukuran dispersi (range, varians, standar deviasi), serta distribusi frekuensi. Uji univariat membantu dalam memahami sifat dasar dari data sebelum melanjutkan ke analisis yang lebih kompleks, seperti analisis bivariat atau multivariat. Berikut adalah hasil uji univariat yang dilakukan oleh peneliti.

1. Umur Bidan

Umur bidan yang dimaksudkan di dalam penelitian ini adalah umur ketika pertama kali memiliki profesi menjadi seorang bidan. Berikut adalah hasil uji univariat terkait dengan umur bidan:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Bidan
Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis**

| Umur | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------|----------------|----------------|
| >30 Tahun | 29 | 88% |
| < 30 Tahun | 4 | 12% |
| Jumlah | 33 | 100% |

Sumber: Data Primer (2024)

Dari data yang disajikan, terlihat bahwa mayoritas responden berusia lebih dari 30 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sekitar 88% dari total responden. Sementara itu, hanya 4 orang atau 12% yang berusia di bawah 30 tahun. Total responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 33 orang, yang keseluruhannya merepresentasikan 100% dari populasi yang diukur. Data ini menunjukkan dominasi kelompok usia di atas 30 tahun dalam populasi responden yang diteliti.

2. Tingkat Pendidikan Bidan

Tingkat pendidikan bidan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah D-III dan S1. Berikut adalah uji univariat yang menunjukkan tingkat pendidikan dari bidan yang ada di puskesmas Sipispis:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Bidan Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Tingkat Sosial | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------|----------------|----------------|
| D-III | 15 | 45% |
| S1 | 18 | 55% |
| Jumlah | 33 | 100% |

Sumber: Data Primer (2024)

Dari total 33 orang yang terlibat, terdapat perbedaan tingkat sosial yang terbagi dalam dua kelompok pendidikan. Sebanyak 15 orang atau sekitar 45% dari total peserta memiliki latar belakang pendidikan Diploma III (D-III). Sementara itu, mayoritas peserta, yaitu 18 orang atau 55% dari jumlah keseluruhan, telah mencapai tingkat pendidikan Sarjana (S1). Dengan demikian, keseluruhan data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S1 lebih dominan dibandingkan dengan D-III dalam kelompok tersebut, dengan seluruh jumlah peserta mencapai 100%.

3. Status Sosial Bidan

Status sosial bidan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah status dari bidan bidan yang ada di Puskesmas Sipispis. Berikut adalah uji univariat yang menunjukkan tingkat pendidikan dari bidan yang ada di puskesmas Sipispis:

Tabel 4 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Sosial Bidan wi Wilayah Puskesmas Sipispis

| Umur | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----------------|----------------|----------------|
| Bidan Desa | 15 | 46 % |
| Bidan Klinik | 10 | 30% |
| Bidan Posbinsu | 4 | 12% |
| Bidan Puskesmas | 4 | 12% |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber: data primer (2024)

Jumlah bidan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari 33 orang dengan distribusi yang berbeda di beberapa tempat kerja. Sebagian besar bidan yang berpartisipasi adalah bidan desa, berjumlah 15 orang atau sekitar 46% dari total keseluruhan. Kemudian, terdapat 10 bidan yang bekerja di klinik, yang mewakili 30% dari seluruh responden. Selanjutnya, baik bidan yang bertugas di Posbinsu maupun di Puskesmas masing-masing berjumlah 4 orang, dengan masing-masing persentase sebesar 12%. Total keseluruhan bidan yang diikutsertakan dalam penelitian ini adalah 33 orang, yang secara kumulatif mencapai 100%.

4. Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah peralatan peralatan yang digunakan oleh Bidan dalam mendukung kelancaran pekerjaannya. Berikut

adalah hasil uji univariat yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan sumber daya yang tersedia:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sumber Daya Bidan Di Wilayah kerja Puskesmas Sipispis

| Sumber Daya | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------|----------------|----------------|
| Memadai | 28 | 85% |
| Belum Memadai | 5 | 15% |
| Jumlah | 33 | 100 % |

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 4.5 menunjukkan distribusi frekuensi responden terkait sumber daya atau fasilitas bidan di wilayah kerja Puskesmas Sipispis. Dari total 33 responden, sebanyak 28 orang (85%) menilai bahwa sumber daya atau fasilitas yang tersedia sudah memadai. Sementara itu, 5 responden lainnya (15%) menyatakan bahwa fasilitas tersebut belum memadai. Dengan demikian, secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan ketersediaan sumber daya di wilayah tersebut..

5. Imbalan

Imbalan yang dimaksud oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah imbalan yang diterima oleh Bidan berupa Gaji dan Bonus yang dibayarkan kepada bidan yang bersangkutan. berikut adalah hasil uji univariat terkait dengan imbalan yang diterima oleh Bidan:

**Tabel 4 .6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Imbalan
Bidan Desa Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis**

| Imbalan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----------------|-----------------------|-----------------------|
| Layak | 26 | 79% |
| Kurang Layak | 7 | 21% |
| Jumlah | 33 | 100% |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.6, yang membahas distribusi frekuensi responden terkait persepsi tentang imbalan yang diterima oleh bidan desa di wilayah kerja Puskesmas Sipispis, terungkap bahwa mayoritas responden, yakni sebanyak 26 orang atau 79% dari total responden, merasa bahwa imbalan yang mereka terima tergolong layak. Sementara itu, terdapat 7 orang atau 21% dari responden yang menganggap bahwa imbalan yang diterima masih kurang layak. Dengan demikian, jumlah total responden yang berpartisipasi dalam survei ini adalah 33 orang, yang seluruhnya terdistribusi ke dalam dua kategori tersebut, sehingga persentase kumulatif mencapai 100%.

6. Sikap Bidan

Sikap bidan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah sikap dari bidan ketika memberikan pelayanan kepada pasien. Berikut adalah hasil uji univariat yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sikap Bidan Desa Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Sikap | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| Baik | 26 | 79% |
| Kurang Baik | 7 | 21% |
| Jumlah | 33 | 100% |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.7 mengenai distribusi frekuensi responden, terlihat bahwa sikap bidan desa di wilayah kerja Puskesmas Sipispis mayoritas berada dalam kategori "Baik." Dari total 33 responden, sebanyak 26 orang atau 79% menunjukkan sikap yang baik. Sementara itu, 7 orang atau 21% lainnya memiliki sikap yang kurang baik. Dengan demikian, keseluruhan jumlah responden yang dianalisis dalam tabel ini mencapai 100%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar bidan desa di wilayah tersebut memiliki sikap yang positif dalam menjalankan tugas mereka.

1. Motivasi Bidan

Motivasi yang dimaksud oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri bidan untuk memberkan pelayanan dengan kualitas terbaik.

Berikut adalah hasil uji univariat terkait dengan motivasi bidan:

Tabel 4 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Bidan Di wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Motivasi | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| Baik | 24 | 73 |
| Kurang Baik | 9 | 27 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Tabel 4.8 menampilkan distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi bidan di wilayah kerja Puskesmas Sipispis. Dari 33 responden yang disurvei, mayoritas, yaitu 24 orang atau 73%, menunjukkan tingkat motivasi yang baik. Sementara itu, 9 orang atau 27% dari responden memiliki motivasi yang kurang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar bidan di wilayah tersebut memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugas mereka, meskipun masih ada sebagian kecil yang menunjukkan motivasi yang kurang optimal. Total keseluruhan responden dalam tabel ini adalah 33 orang, yang setara dengan 100% dari populasi yang diteliti.

2. Kinerja Bidan

Kinerja bidan yang dimaksud oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah kualitas pelayanan yang diberikan oleh bidan kepada pasien seperti penanganan kehamilan serta penanganan pada saat persalinan. Berikut adalah hasil uji univariat terkait dengan hal tersebut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pelayanan Bidan Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Kinerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Baik | 26 | 79 |
| Kurang Baik | 7 | 21 |
| Jumlah | 33 | 100 |

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 4.9 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan penilaian mereka terhadap kinerja pelayanan bidan di wilayah kerja Puskesmas Sipispis. Dari total 33 responden, mayoritas, yaitu sebanyak 26 orang atau sekitar 79%, menilai kinerja pelayanan bidan sebagai "baik." Sementara itu, 7 responden lainnya, yang mewakili 21%, merasa bahwa kinerja pelayanan tersebut "kurang baik." Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap pelayanan yang diberikan bidan di Puskesmas Sipispis.

4.1.4 Uji Bivariat

a. Hubungan Antara Umur Bidan Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara umur Bidan dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.10 Hubungan Antara Umur Bidan Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Di wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Umur Bidan | Kinerja Bidan | | | | Jumlah N | P value | OR (95%) |
|------------|---------------|------|------|------|-------------|------------|-------------------|
| | kurang baik | % | Baik | % | | | |
| Muda | 0 | 0% | 4 | 15% | 4 | 0.555 | 1.318 |
| Tua | 7 | 100% | 22 | 85% | 29 | | (1.619– 1.704) |
| Total | 7 | 100% | 26 | 100% | 33 | | |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil penelitian atas menunjukkan bahwa dari 33 jumlah bidan yang berusia muda terdapat 4 orang yang memiliki kinerja baik. Sedangkan dari 29 orang bidan yang telah berusia tua terdapat 7 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik dan terdapat 22 orang yang memiliki kinerja yang baik. hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai dari *p value* adalah 0.555 ($p\ value > 0.05$) serta nilai OR adalah 1.318 (1.619-1.704). hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur bidan dan kinerja bidan

b. Hubungan Antara Pendidikan Bidan Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara tingkat pendidikan Bidan dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.11 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Bidan Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Tingkat Pendidikan | Kinerja Bidan | | | | Jumlah N | p value | OR (95%) |
|--------------------|---------------|------|------|------|-------------|------------|--------------------|
| | Kurang baik | % | Baik | % | | | |
| D-III | 1 | 14% | 14 | 54% | 15 | 0.095 | 0.143 |
| S1 | 6 | 86% | 12 | 46% | 18 | | (0.015 – 1.360) |
| Total | 7 | 100% | 26 | 100% | 33 | | |

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 15 jumlah bidan yang berpendidikan terakhir DIII terdapat 14 orang yang memiliki kinerja baik dan 1 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari dari jumlah 18 orang bidan dengan tingkat pendidikan S1 terdapat 6 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik dan terdapat 12 orang yang memiliki kinerja yan baik. hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai dari *p value* adalah 0.095 (*p value* > 0.05) Setta nilai OR adalah 0.143 (0.015 – 1.360). hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja bidan

c. Hubungan Antara Status Bidan Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan KB

Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara Status sosial Bidan dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti

Tabel 4 12 Hubungan Antara Status Bidan Bidan Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Status Bidan | Kinerja Bidan | | | | Jumlah n | p value | OR (95%) |
|------------------------|----------------|----------|------|----------|-------------|------------|-----------------|
| | kurang baik | % | Baik | % | | | |
| Bidan puskesmas | 2 | 29% | 2 | 8% | 4 | 0.190 | 0.208 (0.023 |
| Bidan non Puskesmas | 5 | 71% | 24 | 92% | 29 | | – 1.850) |
| Total | 7 | 100 % | 26 | 100 % | 33 | | |

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dari 7 jumlah bidan puskesmas terdapat 2 orang yang memiliki kinerja baik dan 2 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari dari jumlah 29 orang bidan non puskesmas terdapat 5 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik dan terdapat 24 orang yang memiliki kinerja yang baik. hasil perhitunagn statistik menunjukkan bahwa nilai dari *p value* adalah 0.190 (*p value*>0.05). serta nilai OR adalah 0.208 (0.023 – 1.850). Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status sosial bidan dan kinerja bidan

d. Hubungan Antara Sumber Daya Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan KB

Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara sumber daya dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.13 Hubungan Antara Sumber Daya Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Sumber Daya | Kinerja Bidan | | | | Jumlah n | p value | OR (95%) |
|---------------|----------------|------|------|----------|-------------|------------|------------------|
| | kurang baik | % | Baik | % | | | |
| Belum Memadai | 4 | 57% | 1 | 4% | 5 | 0.004 | 33.333 (2.744 |
| Memadai | 3 | 43% | 25 | 96% | 28 | – | 409.44 4) |
| Total | 7 | 100% | 26 | 100 % | 33 | | |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dari 5 jumlah bidan yang menyatakan bahwa sumber daya belum memadai terdapat 1 orang yang memiliki kinerja baik dan 4 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari jumlah 28 orang bidan yang menyatakan bahwa sumber daya telah memadai terdapat 3 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik dan terdapat 25 orang yang memiliki kinerja yang baik. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai dari *p value* adalah 0.004 ($p\ value < 0.05$). serta nilai OR adalah 33.333 (2.744 – 409.444). Hasil ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sumber daya dan kinerja bidan

e. Hubungan Antara Imbalan Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara imbalan dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.14 Hubungan Antara Imbalan Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan KB Di Wilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Imbalan | Kinerja Bidan | | | | Jumlah N | p value | OR (95%) |
|-----------------|----------------|------|------|------|-------------|------------|------------------|
| | Kurang Baik | % | Baik | % | | | |
| Layak | 4 | 57% | 3 | 12% | 7 | 0.023 | 10.022 (1.498 |
| Kurang Layak | 3 | 43% | 23 | 88% | 26 | – | 69.761) |
| Total | 7 | 100% | 26 | 100% | 33 | | |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa dari 7 jumlah bidan yang menyatakan bahwa imbalan yang diterima belum layak, terdapat 3 orang yang memiliki kinerja baik dan 4 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari dari jumlah 26 orang bidan yang menyatakan bahwa imbalan yang diterima telah layak, terdapat 3 orang yang memiliki kinerja yang kurang baik dan terdapat 23 orang yang memiliki kinerja yan baik. hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai dari *p value* adalah 0.023 (*p value*<0.05) serta nilai OR adalah 10.022 (1.498 – 69.761). Hasil ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara imbalan dan kinerja bidan

f. Hubungan Antara Sikap Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara sikap dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.15 Hubungan Antara Sikap dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Sikap | Kinerja Bidan | | | | Jumlah N | p value | OR (95%) |
|----------------|----------------|------|------|------|-------------|------------|------------------|
| | Kurang baik | % | Baik | % | | | |
| Kurang Baik | 5 | 50% | 2 | 9% | 7 | 0.016 | 10.600 (1.558 |
| Baik | 5 | 50% | 21 | 81% | 26 | – | 70.762) |
| Total | 10 | 100% | 23 | 100% | 33 | | |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa dari 7 orang bidan di puskesmas sipispis yang memiliki sikap yang yang kurang baik, terdapat 5 orang bidan yang memiliki kinerja yang kurang baik dan 2 orang bidan yang memiliki kinerja yang baik. sedangkan dari 26 orang bidan yang memiliki sikap yang baik, terdapat 5 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan terdapat 21 orang yang memiliki kinerja yang baik. nilai *p value* adalah 0.016 (*p value* < 0.05) serta nilai OR sebesar 10.600. hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap bidan dengan ketika memberikan pelayanan dengan kinerja bidan dalam pelayanan KB di Puskesmas Sipispis

g. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis

Pada analisis bivariat untuk menguji hubungan antara motivasi dan Kinerja Bidan, peneliti menggunakan uji *chi square*. Berikut adalah hasil uji yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.16 Hubungan Antara Sikap dengan Kinerja bidan Dalam Pelayanan KB Diwilayah Kerja Puskesmas Sipispis

| Motivasi | Kinerja Bidan | | | | jumlah N | P value | OR (95%) |
|----------------|----------------|------------|-----------|------------|-------------|------------|-------------------------------|
| | Kurang Baik | % | Baik | % | | | |
| Kurang Baik | 5 | 15% | 4 | 12% | 9 | 0.009 | 13.750 (1.946 - 97.178) |
| Baik | 2 | 6% | 22 | 67% | 24 | | |
| Total | 7 | 21% | 26 | 79% | 33 | | |

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa dari 9 orang bidan di puskesmas sipispis yang memiliki motivasi yang kurang baik, terdapat 5 orang bidan yang memiliki kinerja yang kurang baik dan 4 orang bidan yang memiliki kinerja yang baik. sedangkan dari 24 orang bidan yang memiliki motivasi yang baik, terdapat 2 orang yang memiliki kinerja kurang baik dan terdapat 24 orang yang memiliki kinerja yang baik. nilai *p value* adalah 0.009 (*p value* < 0.05) serta nilai OR sebesar 13.750. hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi bidan dengan ketika memberikan pelayanan dengan kinerja bidan dalam pelayanan KB di Puskesmas Sipispis

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kinerja Bidan

Kinerja badan adalah sebuah konsep yang merujuk pada tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga. Kinerja ini diukur berdasarkan berbagai indikator yang relevan dengan fungsi dan tanggung jawab organisasi tersebut, seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan stakeholders. Dalam konteks organisasi publik, kinerja badan sering kali dievaluasi melalui pencapaian target yang diamanatkan oleh pemerintah atau regulasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan operasional. Kinerja badan yang baik mencerminkan kemampuan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan secara optimal, memanfaatkan sumber daya secara efisien, serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat atau pengguna layanan. Evaluasi dan peningkatan kinerja badan menjadi penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap

relevan, responsif, dan berdaya saing dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan eksternal.

Untuk mengukur kinerja bidan di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji univariat untuk mengetahui berapa jumlah atau persentase bidan yang memiliki kinerja yang baik atau sebaliknya, berapa jumlah bidan yang memiliki kinerja yang kurang baik yang akan disajikan dalam bentuk persentase.

Berdasarkan hasil uji univariat yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini, terdapat 7 orang bidan (21%) yang memiliki kinerja yang kurang baik sedangkan 26 orang (79%) memiliki kinerja yang baik pada Puskesmas Sipispis. Kinerja yang baik dari bidan di Puskesmas Sipispis dipengaruhi oleh dua faktor yang itu sumber daya yang digunakan oleh bidan tersebut berupa alat-alat yang digunakan dalam mendukung kelancaran pekerjaannya serta imbalan yang diterima oleh bidan yang bersangkutan seperti gaji ataupun bonus dari pihak Puskesmas Sipispis. Meskipun kedua faktor di atas, memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja bidan, namun faktanya masih terdapat bidan yang memiliki kinerja yang kurang baik yang berjumlah 7 orang.

Hubungan antara hasil penelitian ini dengan teori Gibson terletak pada pengaruh faktor-faktor situasional terhadap kinerja individu. Teori Gibson menekankan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, sumber daya yang tersedia, dan sistem penghargaan. Dalam konteks ini, alat kerja yang memadai dan imbalan yang memuaskan menjadi faktor situasional yang meningkatkan kinerja bidan di Puskesmas Sipispis, sesuai dengan prinsip-prinsip teori Gibson.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Oktayanti, dkk (2023) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja bidan pada suatu institusi dapat dipengaruhi oleh peralatan yang disediakan oleh institusi tersebut serta imbalan yang diberikan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dari bidan yang bersangkutan sehingga akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya.

Dalam konteks ini, kinerja bidan bukan hanya dinilai dari segi teknis dan profesionalisme semata, tetapi juga dari aspek moral dan spiritual. Bidan yang bekerja dengan penuh dedikasi, kasih sayang, dan keikhlasan akan mendapatkan keberkahan dalam pekerjaannya dan keberkahan dalam kehidupan. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan cara yang benar akan membawa kebaikan bagi diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, bidan memiliki peran yang sangat mulia dan penting dalam masyarakat, dan kinerja mereka dalam membantu proses kelahiran serta merawat ibu dan bayi merupakan salah satu bentuk implementasi dari ajaran Islam tentang menjaga kehidupan dan berbuat kebajikan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa bidan yang masih memberikan kinerja yang kurang baik di puskesmas sipispis.

4.2.2 Hubungan Antara Umur Bidan Dan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan menggunakan uji *chi square* dengan menggunakan metode tabel silang diperoleh nilai *p value* sebesar 0.555 (*p value* > 0.05). Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur bidan dengan kinerja dari bidan pada Puskesmas Sipispis. Hasil ini menunjukkan

bahwa umur bukanlah merupakan salah satu tolak ukur untuk dapat menilai kualitas kerja dari Bidan di Puskesmas Sipispis.

Umur bidan merujuk pada rentang usia seorang individu yang menjalankan profesi sebagai bidan. Umur ini memiliki implikasi penting terhadap berbagai aspek kinerja dan profesionalisme bidan, termasuk pengalaman kerja, keterampilan klinis, serta kemampuan dalam menangani situasi medis yang kompleks. Berdasarkan teori perkembangan karier, umur bidan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tahap, mulai dari tahap awal karier yang ditandai dengan semangat belajar dan adaptasi, hingga tahap akhir karier yang umumnya diwarnai dengan pengalaman luas dan kebijaksanaan dalam praktik. Umur bidan juga sering kali berhubungan erat dengan tingkat kesejahteraan kerja, kepuasan profesi, serta kematangan emosional yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Kinerja bidan merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seorang bidan dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya, yang mencakup berbagai aspek seperti keterampilan klinis, kemampuan komunikasi, dan penerapan standar etika dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak. Kinerja bidan dapat dievaluasi berdasarkan beberapa indikator utama, antara lain kepatuhan terhadap protokol medis, tingkat kesuksesan dalam prosedur persalinan, serta kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. Selain itu, kinerja bidan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan sistem kesehatan, pelatihan berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penilaian kinerja bidan yang objektif dan terstruktur sangat penting untuk

memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal serta peningkatan profesionalisme dalam praktik kebidanan.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur bidan dengan kinerja bidan di Puskesmas Sipispis dapat dijelaskan menggunakan teori Gibson. Teori ini mengemukakan bahwa kinerja kerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks hasil penelitian ini, ketiga faktor tersebut lebih dominan dalam menentukan kinerja bidan dibandingkan dengan umur. Kemampuan bidan, termasuk pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik, memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan hubungan interpersonal yang baik, juga berperan penting. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gibson yang menekankan bahwa variabel individu seperti umur tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, karena faktor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja lebih menentukan kualitas kerja seorang bidan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meutia, dkk (2022) yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa umur tidak memberikan jaminan terhadap kinerja dari seorang individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo, dkk (2023) yang dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa umur tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dari seseorang, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azuzazah dan Sari (2022)

yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin tinggi umur seseorang semakin baik pula kinerjanya hal ini dikarenakan seseorang dengan umur yang semakin tinggi biasanya memperoleh pengalaman hidup yang lebih banyak.

ketakwaan dan pengalaman hidup yang semakin bertambah dengan usia dapat membawa seseorang pada pemahaman yang lebih dalam dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengalaman hidup yang dimiliki oleh seorang bidan yang lebih tua dapat memberikan keunggulan dalam hal penanganan situasi medis yang kompleks dan beragam. Dengan demikian, umur dapat berkontribusi positif terhadap kinerja bidan, terutama dalam hal kebijaksanaan, kesabaran, dan pengambilan keputusan.

4.2.3 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan menggunakan uji *chi square* dengan menggunakan metode tabel silang diperoleh nilai *p value* sebesar 0.095 (*p value* > 0.05). hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja dari bidan pada Puskesmas Sipispis. Hasil ini menunjukkan tingkat pendidikan bidan tidak menentukan baik atau buruknya kinerja bidan yang bersangkutan.

Tingkat pendidikan bidan mencakup berbagai jenjang pendidikan yang dirancang untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang kompeten dalam memberikan pelayanan kebidanan. Secara umum, tingkat pendidikan bidan dapat dibagi menjadi tiga kategori utama: pendidikan vokasi, pendidikan akademik, dan pendidikan profesi. Pendidikan vokasi mencakup program D3 Kebidanan yang memberikan lulusan

keterampilan praktis dasar dalam bidang kebidanan. Pendidikan akademik meliputi program sarjana (S1) Kebidanan yang menekankan pada pengembangan pengetahuan teoretis dan penelitian dalam kebidanan. Pendidikan profesi mencakup program Pendidikan Profesi Bidan (PPB) dan magister (S2) Kebidanan yang menekankan pada keterampilan klinis lanjutan dan kepemimpinan dalam bidang kebidanan. Setiap jenjang pendidikan ini dirancang untuk memastikan bahwa bidan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan perawatan yang berkualitas kepada ibu dan bayi, serta mampu berkontribusi pada peningkatan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Kinerja bidan adalah ukuran efektivitas dan efisiensi bidan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan klinis, pengetahuan medis, komunikasi dengan pasien, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan berpusat pada pasien. Evaluasi kinerja bidan dapat dilihat dari keberhasilan dalam menangani kehamilan, persalinan, dan perawatan pasca persalinan, serta upaya promotif dan preventif dalam kesehatan reproduksi dan keluarga berencana. Indikator kinerja bidan meliputi tingkat kepuasan pasien, angka komplikasi yang rendah, dan tingkat keberhasilan dalam program-program kesehatan ibu dan anak. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa bidan mampu memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan sesuai dengan standar profesional, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesehatan masyarakat.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja bidan dapat dijelaskan menggunakan Teori Gibson, yang menekankan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, meskipun tingkat pendidikan mencerminkan kemampuan individu dalam hal pengetahuan dan keterampilan teknis, Teori Gibson mengakui bahwa kemampuan saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang baik. Faktor lain seperti motivasi—yang mencakup aspek-aspek seperti komitmen, tujuan pribadi, dan kepuasan kerja—serta lingkungan kerja—yang mencakup kondisi fisik, dukungan organisasi, dan budaya kerja—juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan Teori Gibson, yang mengakui bahwa kinerja tidak semata-mata bergantung pada satu faktor, melainkan hasil interaksi kompleks antara berbagai elemen. Tingkat pendidikan yang tinggi tanpa dukungan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja bidan.

hasil penelitian ini sendiri sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiawati, dkk (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan bukanlah merupakan tolak ukur yang akan menjamin baik atau tidaknya kinerja bidan, namun hal tersebut sangat ditentukan oleh Motivasi kerja dan imbalan yang diberikan kepada bidan yang bersangkutan. hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafizah (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Namun hasil

penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani dan Sumanti (2024) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan bidan dan kinerja dari bidan tersebut

ilmu pengetahuan memberikan derajat yang lebih tinggi kepada seseorang, termasuk dalam bidang profesi seperti kebidanan. Bidan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai praktik medis yang efektif, serta mampu mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia kesehatan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya berhubungan erat dengan peningkatan kualitas kinerja bidan.

4.2.4 Hubungan Antara Status Bidan Dan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan menggunakan uji *chi square* dengan menggunakan metode tabel silang diperoleh nilai *p value* sebesar 0.190 ($p\ value > 0.05$). Hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status sosial bidan dengan kinerja dari bidan pada Puskesmas Sipispis. Hasil ini menunjukkan status sosial bidan tidak menentukan baik atau buruknya kinerja bidan yang bersangkutan.

Status bidan adalah posisi atau kedudukan yang dipegang oleh bidan dalam masyarakat, yang mencerminkan peran, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap profesi tersebut. Bidan sering dianggap memiliki status sosial yang tinggi karena peran mereka yang sangat penting dalam mendukung kesehatan ibu dan anak, membantu persalinan, dan memberikan perawatan prenatal serta postnatal. Penghargaan terhadap bidan juga mencakup aspek profesionalisme, keterampilan medis, dan empati yang

mereka tunjukkan kepada pasien. Dalam banyak komunitas, bidan dihormati sebagai tokoh kunci dalam pelayanan kesehatan dan komunitas, yang berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan..

Kinerja bidan adalah ukuran efektivitas dan efisiensi bidan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan klinis, pengetahuan medis, komunikasi dengan pasien, serta kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan berpusat pada pasien. Evaluasi kinerja bidan dapat dilihat dari keberhasilan dalam menangani kehamilan, persalinan, dan perawatan pasca persalinan, serta upaya promotif dan preventif dalam kesehatan reproduksi dan keluarga berencana. Indikator kinerja bidan meliputi tingkat kepuasan pasien, angka komplikasi yang rendah, dan tingkat keberhasilan dalam program-program kesehatan ibu dan anak. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa bidan mampu memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan sesuai dengan standar profesional, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesehatan masyarakat.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara status sosial bidan dengan kinerja bidan, secara tidak langsung mendukung premis dasar teori Gibson. Jika kinerja seseorang semata-mata ditentukan oleh status sosial, maka hasil penelitian seharusnya menunjukkan adanya korelasi positif antara keduanya. Namun, temuan ini justru mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain yang lebih relevan dengan tugas dan lingkungan kerja bidan, seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi,

dukungan organisasi, dan sebagainya, memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja mereka.

hasil penelitian ini sendiri sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narti, dkk (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa status sosial ukan merupakan fajtir penentu dari baik atau buruknya kinerja seorang bidan. Faktor utama yang menentukan baik atau buruknya kinerja bidan adalah imbalan yang diterima serta motivasi kerja dari bidan tersebut. hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafizah (2023) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa statyus sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja dari bidan. Kinerja bidan terutama dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja dari bidan yang bersangkutan. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani dan Subur, dkk (2024) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara status sosial bidan dan kinerja dari bidan tersebut.

status sosial bidan dapat mempengaruhi bagaimana mereka dihormati dan dipercaya oleh masyarakat. Bidan dengan status sosial yang lebih tinggi mungkin memiliki akses yang lebih baik ke sumber daya dan dukungan komunitas, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

4.2.5 Hubungan Antara Sumber Daya Dan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan menggunakan uji *chi square* dengan menggunakan metode tabel silang diperoleh nilai *p value* sebesar 0.004 ($p\ value < 0.05$). hasil ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sumber

daya yang digunakan oleh bidan dengan kinerja dari bidan pada Puskesmas Sipispis. Hasil ini menunjukkan bahwa ketersediaan peralatan dan sumber daya lainnya yang berkualitas dapat membantu bidan untuk kelancaran pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja bidan tersebut

Sumber daya dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks individu, organisasi, maupun masyarakat. Sumber daya mencakup berbagai elemen seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, dan sumber daya teknologi. Sumber daya alam meliputi bahan-bahan mentah yang diambil dari lingkungan seperti air, mineral, dan hutan. Sumber daya manusia merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai aktivitas produktif. Sumber daya finansial melibatkan uang dan aset keuangan lainnya yang diperlukan untuk mendanai operasi dan investasi. Sumber daya teknologi mencakup alat, mesin, dan infrastruktur teknologi yang mendukung proses produksi dan komunikasi. Dalam pengelolaan sumber daya, efisiensi dan efektivitas menjadi kunci untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara optimal dan berkelanjutan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja bidan merujuk pada sejauh mana bidan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada ibu hamil, ibu bersalin, bayi baru lahir, serta keluarga mereka. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti keterampilan klinis, pengetahuan medis, kemampuan komunikasi, kepatuhan terhadap protokol kesehatan, serta kepuasan pasien. Kinerja

bidan yang baik ditandai oleh kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, yang meliputi penanganan persalinan yang aman, pencegahan komplikasi, serta edukasi kesehatan yang efektif. Selain itu, kinerja bidan juga mencakup kemampuan dalam melakukan kolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya, serta adaptasi terhadap perkembangan terbaru dalam ilmu kebidanan. Pengukuran dan evaluasi kinerja bidan penting untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan memenuhi standar kesehatan yang telah ditetapkan dan berkontribusi terhadap peningkatan kesehatan ibu dan anak secara keseluruhan.

Hubungan antara penelitian dan teori Gibson dapat dijelaskan melalui konsep affordances, yang merujuk pada sumber daya yang tersedia dan memungkinkan tindakan tertentu. Dalam konteks kebidanan, sumber daya seperti peralatan medis, pengetahuan, pelatihan, dan dukungan sosial yang memadai merupakan affordances yang memungkinkan bidan untuk memberikan pelayanan kebidanan yang berkualitas. Semakin banyak dan baik kualitas affordances yang dimiliki bidan, semakin luas pula spektrum tindakan yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja bidan, sebagai hasil interaksi antara individu dan lingkungan, sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan kualitas sumber daya tersebut. Jika affordances yang tersedia memadai, bidan dapat lebih efektif memanfaatkan kemampuan mereka, sehingga mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, keterbatasan affordances akan menghambat kinerja bidan, mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, teori Gibson memberikan

kerangka kerja yang berguna untuk memahami bagaimana sumber daya yang tersedia mempengaruhi kinerja bidan dalam praktik kebidanan sehari-hari.

Hasil penelitian ini sendiri sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umaternate, dkk (2024) yang dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sumber daya yang layak dalam suatu entitas akan mendukung kelancaran kerja dari pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subur, dkk (2024) yang juga menyatakan bahwa sumber daya yang lengkap

pemanfaatan sumber daya dengan bijak sangat penting. Bidan yang memiliki akses terhadap sumber daya yang cukup, seperti alat medis, obat-obatan, dan fasilitas yang memadai, cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan efektif. Kekurangan sumber daya dapat membatasi kemampuan bidan untuk melakukan tugas mereka dengan baik, sementara pengelolaan sumber daya yang efisien dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

4.2.6 Hubungan Antara Imbalan Dan Kinerja Bidan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan menggunakan uji chi square dengan menggunakan metode tabel silang diperoleh nilai p value sebesar 0.023 ($p\text{ value} < 0.05$). Hasil ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara imbalan yang diterima bidan dengan kinerja dari bidan pada Puskesmas Sipispis. Hasil ini menunjukkan bahwa imbalan yang layak akan meningkatkan kinerja dari bidan.

Imbalan yang diterima oleh bidan merujuk pada kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada bidan atas jasa dan kontribusinya dalam pelayanan kesehatan, terutama dalam bidang kebidanan dan kesehatan reproduksi. Imbalan ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, serta fasilitas lain yang mendukung kinerja dan kesejahteraan bidan. Pemberian imbalan yang memadai bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bidan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Imbalan yang diterima oleh bidan juga mencerminkan pengakuan terhadap peran penting mereka dalam menjaga kesehatan ibu dan anak, serta mendukung pencapaian tujuan kesehatan nasional. Selain aspek finansial, imbalan juga bisa meliputi penghargaan non-finansial seperti pelatihan dan pengembangan profesional, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk peningkatan karir.

Kinerja bidan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh bidan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pelayanan kesehatan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan klinis, keterampilan komunikasi, serta kepatuhan terhadap standar prosedur operasional dan etika profesi. Kinerja bidan dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam memberikan perawatan yang aman dan berkualitas kepada ibu hamil, bersalin, dan nifas, serta bayi baru lahir. Penilaian kinerja juga mencakup kemampuan bidan dalam melakukan deteksi dini komplikasi, memberikan edukasi kesehatan, dan melakukan rujukan yang tepat waktu. Selain itu, kinerja bidan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya, dan dukungan manajemen. Pengukuran kinerja yang

objektif dan berkelanjutan penting untuk memastikan bahwa bidan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kesehatan masyarakat.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara imbalan yang diterima bidan dengan kinerja bidan sejalan dengan prinsip dasar teori Gibson. Imbalan yang diterima bidan dapat dianggap sebagai sebuah "affordance" atau peluang yang "dilihat" oleh bidan dalam lingkungan kerjanya. Jika imbalan yang diberikan dianggap cukup, relevan, dan adil, maka bidan akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya. Persepsi positif ini kemudian akan memicu motivasi intrinsik, di mana bidan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik karena merasa dihargai dan pekerjaan yang dilakukannya bernilai. Motivasi intrinsik inilah yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh wulandari (2022) yang menunjukkan bahwa imbalan yang diterima oleh seseorang akan mempengaruhi baik atau buruknya kinerja dari individu yang bersangkutan. selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa semakin layak imbalan yang diberikan semakin baik pula kinerja seseorang.

pentingnya bersyukur atas apa yang diterima, namun juga menunjukkan bahwa imbalan yang adil dan sesuai dengan usaha dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik. Bidan yang merasa dihargai dan diberikan kompensasi yang layak akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

4.2.7 Hubungan Antara Sikap Bidan Dan Kinerja Bidan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa sikap bidan ketika memberikan pelayanan kepada pasien memiliki hubungan dengan kinerja bidan di Puskesmas Sipispis. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p value* sebesar 0.016 (*p value* < 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa sikap bidan saat memberikan pelayanan akan menentukan baik atau buruknya kinerja bidan di Puskesmas Sipispis.

Sikap bidan adalah perilaku dan tindakan yang ditunjukkan oleh seorang bidan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kesehatan yang bertanggung jawab atas kesehatan ibu dan anak. Sikap ini mencakup berbagai aspek, seperti profesionalisme, empati, dan kepekaan terhadap kebutuhan pasien. Seorang bidan harus menunjukkan sikap ramah, sabar, dan menghargai setiap individu yang dilayaninya, memastikan bahwa setiap pasien merasa nyaman dan aman. Selain itu, sikap bidan juga mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan tim medis lainnya, menjaga kerahasiaan pasien, dan selalu berupaya meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Sikap yang positif dan proaktif dari seorang bidan sangat penting dalam menciptakan lingkungan perawatan yang mendukung, sehingga dapat memberikan dampak yang positif pada kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak.

Kinerja bidan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi bidan dalam melaksanakan tugas-tugas profesional mereka, termasuk pemberian perawatan antenatal, intranatal, postnatal, serta layanan kesehatan reproduksi. Kinerja ini diukur melalui berbagai indikator seperti kepatuhan terhadap standar prosedur operasional, kualitas interaksi dengan pasien, kemampuan dalam mengatasi komplikasi, serta kecepatan dan

ketepatan dalam pengambilan keputusan klinis. Selain itu, kinerja bidan juga melibatkan aspek non-klinis seperti kemampuan dalam memberikan edukasi kesehatan kepada pasien, kerjasama dengan tim kesehatan lain, dan keterampilan dalam manajemen administrasi. Kinerja yang baik ditandai dengan rendahnya angka komplikasi dan mortalitas maternal serta neonatal, tingginya tingkat kepuasan pasien, dan pencapaian target kesehatan masyarakat. Pengembangan kinerja bidan dapat dicapai melalui pendidikan berkelanjutan, pelatihan, supervisi, dan evaluasi berkala.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap bidan dalam memberikan pelayanan kepada pasien memiliki hubungan dengan kinerja bidan. Temuan ini sejalan dengan teori Gibson yang menekankan pentingnya perilaku individu dalam mempengaruhi kinerja. Sikap, sebagai bagian dari perilaku, secara langsung mencerminkan bagaimana seorang bidan berinteraksi dan merespons situasi dalam memberikan pelayanan.

Sikap positif seperti empati, perhatian, dan komitmen terhadap pasien akan mendorong bidan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, sikap negatif seperti kurang peduli, tidak sabar, atau kurang kompeten akan menghambat kinerja bidan.

Hubungan antara sikap dan kinerja ini dapat dijelaskan lebih lanjut melalui konsep affordance dalam teori Gibson. Affordance mengacu pada kemungkinan tindakan yang dapat dilakukan individu terhadap suatu objek atau situasi berdasarkan persepsi mereka. Dalam konteks pelayanan kesehatan, sikap bidan terhadap pasien akan mempengaruhi persepsinya tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara

melakukannya, sehingga mempengaruhi tindakan yang diambil dan pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Twistiandayani (2021) serta Andriani (2021) yang dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap bidan sata memberikan pelayanan dengan kinerja bidan yang bersangkutan. hal ini dikarenakan sikap bidan ketika memberikan pelayanan akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Bidan dengan sikap yang baik tentunya akan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasiennya namun sebaliknya bidan dengan sikap yang kurang baik akan cenderung tidak mampu memberikan pelayanan yang berkualitas

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil riset yang sebelumnya dilakukan oleh Rabita, dkk (2022) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh sikap bidan terhadap kinerja dari bidan yang bersangkutan. kinerja bidan sebagian besar dipengaruhi oleh pengalaman serta status sosial dari bidan yang bersangkutan. hal ini dikarenakan pengalaman serta status sosial yang dimiliki oleh bidan akan cenderung mendorong kinerja yang baik dari bidan tersebut.

Ayat ini menekankan pentingnya sikap yang lembut, penuh kasih sayang, dan pengampun dalam interaksi sosial. Seorang bidan yang memiliki sikap positif seperti ini akan lebih mampu menjalin hubungan baik dengan pasien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pasien dan efektivitas perawatan yang diberikan.

1.2.8. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Bidan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi bidan ketika memberikan pelayanan kepada pasien memiliki hubungan dengan kinerja bidan di Puskesmas Sipispis. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai p value sebesar 0.009 ($p \text{ value} < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi bidan dalam memberikan pelayanan akan menentukan baik atau buruknya kinerja bidan di Puskesmas Sipispis.

Motivasi bidan adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong bidan untuk berperilaku dan bertindak dengan cara tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Motivasi ini mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan dan semangat bidan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada ibu dan anak. Motivasi bidan dapat berasal dari kebutuhan dasar seperti keinginan untuk memperoleh pendapatan yang layak, pengakuan profesional, dan perasaan berhasil dalam pekerjaan. Selain itu, motivasi juga bisa berasal dari tujuan jangka panjang, seperti peningkatan kualitas hidup komunitas yang dilayani, pencapaian prestasi profesional, atau kontribusi terhadap penurunan angka kematian ibu dan bayi. Secara teoritis, motivasi bidan sering dikaitkan dengan konsep-konsep dalam teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hierarkis mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga aktualisasi diri. Dalam konteks profesi bidan, motivasi sering kali mencakup aspek-aspek seperti hasrat untuk memberikan perawatan yang berkualitas, komitmen terhadap kesehatan masyarakat, dan kepuasan dalam melihat dampak positif dari intervensi yang dilakukan. Secara keseluruhan, motivasi bidan merupakan kombinasi

kompleks dari faktor-faktor psikologis, sosial, dan profesional yang mempengaruhi seberapa baik dan efektif seorang bidan menjalankan perannya dalam sistem kesehatan.

Kinerja bidan merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai oleh bidan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam profesi kebidanan. Kinerja bidan mencakup berbagai aspek, mulai dari kemampuan teknis dan klinis, ketepatan dalam pengambilan keputusan, kualitas interaksi dengan pasien, hingga efisiensi dalam mengelola waktu dan sumber daya. Kinerja juga mencakup kemampuan bidan dalam melakukan penilaian yang akurat, memberikan intervensi yang tepat, serta mendokumentasikan setiap langkah yang diambil sesuai dengan pedoman praktik yang berlaku. Evaluasi kinerja bidan sering kali dilakukan berdasarkan indikator-indikator tertentu, seperti angka kelahiran yang aman, tingkat kepuasan pasien, dan kepatuhan terhadap prosedur medis yang baku. Dalam kerangka teori manajemen kinerja, kinerja bidan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, pelatihan berkelanjutan, dan ketersediaan sumber daya. Kinerja yang optimal dari seorang bidan bukan hanya tercermin dari hasil klinis yang baik, tetapi juga dari kemampuannya untuk bekerja secara kolaboratif dengan tim kesehatan lainnya, serta dari kontribusinya dalam program-program kesehatan masyarakat yang lebih luas. Oleh karena itu, kinerja bidan adalah manifestasi dari kompetensi profesional yang diukur melalui kualitas pelayanan, efisiensi kerja, dan dampak positif terhadap kesehatan ibu dan anak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap bidan dalam memberikan pelayanan kepada pasien memiliki hubungan dengan kinerja bidan. Temuan ini sejalan dengan

teori Gibson yang menekankan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama dari kinerja individu dalam organisasi. Menurut teori ini, motivasi yang kuat akan mendorong perilaku yang lebih proaktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks bidan, motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi dan panggilan jiwa, maupun faktor ekstrinsik seperti insentif dan pengakuan, akan mendorong bidan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih efektif. Penelitian yang mengaitkan motivasi dengan kinerja bidan sering menunjukkan bahwa bidan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang superior dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi rendah. Hal ini sejalan dengan teori Gibson, yang menekankan bahwa motivasi memengaruhi tidak hanya kuantitas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kualitas dan keefektifan dari pekerjaan tersebut. Motivasi yang kuat memungkinkan bidan untuk lebih berkomitmen, lebih tekun dalam menghadapi tantangan, dan lebih mampu bekerja secara efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, teori Gibson juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan organisasi dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara motivasi dan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhtarom (2023) serta Muliani (2021) yang dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi bidan dengan kinerja bidan pada saat memberikan pelayanan. Bidan yang memiliki motivasi yang

tinggi tentunya akan berupa semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil riset yang sebelumnya dilakukan oleh Narti, dkk (2023) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi bidan terhadap kinerja dari bidan yang bersangkutan. kinerja bidan sebagian besar dipegaruhi oleh imbalan serta sumber daya yang tersedia dalam institusi.

Ayat ini mengajak setiap individu untuk berusaha dan bekerja keras dalam situasi apapun. Bidan yang memiliki motivasi tinggi, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun dari dukungan eksternal, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi yang kuat akan mendorong bidan untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan memberikan pelayanan yang optimal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN