

Analisis Faktor-faktor Motivasional yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Pembinaan Kader Posyandu di Kabupaten Aceh Barat Tahun 2014

Analysis on Motivational Factors Associated to Village Midwife Performance in Posyandu Cadre Coaching in West Aceh Regency in 2014

Teungku Nih Farisni¹, Martha Irene Kartasurya², Atik Mawarni²

¹⁾ *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universita Teuku Umar, Meulaboh*

Email: teungkunihfarisni@utu.ac.id

²⁾ *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang*

Abstrak

Indikator kerja pelaksanaan posyandu di Kabupaten Aceh Barat masih jauh dari target yang ditentukan dan mengalami penurunan pada tahun 2011-2013. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja bidan desa masih kurang dalam pembinaan kader posyandu. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor motivasional yang berhubungan dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Penelitian kuantitatif bersifat analitik dengan desain *cross sectional*. Subjek penelitian adalah 146 bidan desa dipilih secara *clustered random sampling* tingkat puskesmas. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner terstruktur. Analisis hubungan dengan uji *Chi Square* dan multivariat dengan *regresi logistic*. Pengumpulan data kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap bidan desa. Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis isi.

Hasil penelitian menunjukkan 64,4% kinerja responden kurang. Sebanyak 54,8% tanggung jawab kurang baik, sebesar 62,3% pengembangan potensinya kurang, kompensasi yang dirasakan kurang 57,5% dan supervisi yang dirasakan kurang 52,7%. Ada hubungan positif antara tanggung jawab ($C=0,237, p=0,006$), pengembangan potensi ($C=0,268, p=0,001$), kompensasi ($C=0,518, p=0,0001$), kondisi kerja ($C=0,237, p=0,006$) dan supervisi ($C=0,261, p=0,002$), dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Kompensasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja bidan desa ($Exp-B = 17,383, p=0,0001$). Kendala bidan desa dalam pembinaan kader posyandu adalah kurangnya dana, belum ada pelatihan khusus untuk pembinaan kader posyandu dan ketersediaan fasilitas.

Kompensasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Disarankan kepada Puskesmas dan Dinas kesehatan untuk meningkatkan motivasi bidan desa dalam pembinaan kader posyandu dengan memberikan apresiasi kepada bidan desa yang telah melakukan pembinaan kader posyandu dan melakukan penyegaran kembali tentang pembinaan kader posyandu.

Kata kunci : motivasi, kinerja, bidan desa, pembinaan kader, posyandu.

Abstract

Indicator of posyandu work performance in West Aceh was still far below the target determined and there was a decrease during 2011-2012. The results of the preliminary study showed that the motivation of village midwives were still low in posyandu cadre coaching. The aim of this research was to identify the factors associated village midwives motivation in posyandu cadre coaching.

The study was conducted quantitatively and qualitatively. The quantitative research used survey method with a cross sectional design. The subjects were 146 village midwives selected by clustered

random sampling at public healthcare center level. Data collection was conducted by interviews using structured questionnaire. The bivariate analysis used Chi Square tests, and the multivariate analysis used logistic regression. The qualitative data was collected by in-depth interviews to the village midwives and analyzed by content analysis.

The results showed that 64.4% of the respondents had low performance, 54.8% had less responsibility, 62.3% had insufficient potential development, 57.5% felt inadequate compensation, and 52.7% had less supervision. There were associations between responsibility ($C=0.237$, $p=0.006$), potential development ($C=0.268$, $p=0.001$), compensation ($C=0.518$, $p=0.0001$), working condition ($C=0.237$, $p=0.006$), supervision ($C=0.261$, $p=0.002$), and the village midwife performance in posyandu cadres's coaching. Compensation had the most significant effect on the village midwife motivation in posyandu cadres coaching ($Exp-B=17.383$, $p=0.0001$). The obstacles experienced by the village midwives in posyandu cadres coaching were insufficient fund, unavailable special training for the posyandu cadre coaching and unavailable health facilities.

Compensation has the most significant effect on village midwife motivation in posyandu cadres coaching. It is suggested to public healthcare centers and Health office to implement refreshing cadre coaching and improving village midwives performance in by giving appreciation to village midwives who conducted posyandu cadre.

Keywords : motivation, work performance, village, cadre coaching, posyandu

PENDAHULUAN

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) dengan tujuan untuk mempercepat penurunan Angka Kematian Balita (AKABA) melalui pemantauan dan upaya deteksi dini.^{1,2} Pada tahun 2011-2013 terjadi penurunan indikator kerja pelaksanaan kegiatan posyandu di Kabupaten Aceh Barat. Angka cakupan penimbangan mengalami penurunan dari 46,6% menjadi 23%, angka cakupan balita yang naik berat badan (N/D) dari 63,8% menjadi 57,9% dan penurunan angka cakupan balita yang memiliki KMS (K/S) dari 38,6% menjadi 23,8%.³

Hasil cakupan indikator kerja pelaksanaan posyandu tidak terlepas dari peran bidan. Salah satu tugas pokok bidan desa adalah pembinaan kader posyandu.⁴ Pembinaan kader posyandu adalah suatu usaha dan tindakan bidan desa dalam memfasilitasi dan membimbing kader posyandu dengan tujuan terselenggaranya berbagai kegiatan posyandu⁵.

Dari studi pendahuluan (*survey*) melalui wawancara ditemukan beberapa gejala rendahnya kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Bidan desa tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dalam pembinaan kader, bidan desa tidak membimbing dan memfasilitasi kader posyandu, dan bidan desa tidak melakukan rapat rutin dengan kader posyandu.

Keberhasilan pelaksanaan posyandu tergantung

dari kinerja bidan desa dalam membina kader posyandu agar kader mengetahui dan memahami apa yang harus dilakukan dalam pelaksanaan posyandu sehingga cakupan tercapai. Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai seseorang. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja personal, dilakukan kajian terhadap teori kinerja. Secara teori ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja personal⁶. Faktor-faktor motivasional yang berhubungan dengan kinerja adalah faktor *intrinsik* (pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu) dan faktor *ekstrinsik* (kompensasi, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi organisasi, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi).⁷

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik observasional dengan pendekatan waktu *Cross Sectional*. Subjek yang diambil untuk penelitian analisis kuantitatif adalah bidan desa di Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 146 responden, yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi : Bidan desa yang

bekerja dan bertempat tinggal di desa seluruh kabupaten Aceh Barat dan Bidan desa yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Pengumpulan dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner terstruktur, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data bivariat dilakukan dengan uji *Chi-Square* dan multivariat dengan *Regresi Logistik*. Dalam penelitian ini juga ditambahkan data kualitatif tentang kendala bidan desa dalam melaksanakan pembinaan kader posyandu dikumpulkan dengan cara wawancara mendalam terhadap bidan desa yang kinerja baik dan bidan desa yang kinerja kurang.

HASIL

Rata-rata umur responden adalah 31 tahun dengan standar deviasi 4,4 tahun. Umur termuda 24 tahun dan umur tertua 41 tahun. Pendidikan responden sebagian besar adalah pendidikan DIII kebidanan (76,7 %). Namun masih ada bidan desa yang berpendidikan DI kebidanan sebesar 15,8%. Rata-rata masa kerja responden adalah 7,0 tahun dengan standar deviasi 3,4 tahun.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden 64,4% mempunyai motivasi yang rendah. Responden mempersepsikan tanggung jawab kurang sebesar 54,8%. Responden mempunyai pengembangan potensi yang kurang sebesar 62,3%. Responden mempersepsikan kompensasi kurang

sebesar 57,5%. Responden yang mempersepsikan supervisi kurang sebesar 52,7%. Responden mempunyai kondisi kerja kurang sebesar 54,8% dalam pembinaan kader posyandu. Hasil distribusi responden dari motivasi bidan desa menunjukkan masih ada bidan desa yang tidak pernah memberikan informasi kepada kader untuk melakukan pendataan sasaran posyandu pada 3 hari sebelum pelaksanaan posyandu sesuai dengan protap sebesar 65,5%.

Hasil penelitian menunjukkan masih ada bidan desa yang tidak pernah memberikan informasi kepada kader untuk melakukan pendataan sasaran posyandu pada 3 hari sebelum pelaksanaan posyandu sesuai dengan protap sebesar 65,5%. Masih ada bidan desa yang tidak pernah melaksanakan rapat koordinasi berkala minimal 1 bulan sekali sebesar 72,6%. Bidan desa tidak pernah membimbing dan memfasilitasi kader posyandu sebesar 87,7%, dan sebagian besar bidan desa tidak pernah memberikan pujian kepada kader posyandu yang berprestasi 88,3% sebesar 88,3% bidan desa tidak memberikan pujian kepada kader posyandu dan 83,6% bidan desa tidak membantu kader posyandu untuk mendapatkan pelatihan tentang pelaksanaan kegiatan posyandu. Hasil observasi didapatkan bahwa komunikasi antara bidan desa dengan kader posyandu yang tidak terjalin dengan baik hal ini disebabkan bidan desa tidak sering ada didesa karena bidan desa berdomisili didaerah lain.

Tabel.1 Kategori Motivasi Bidan Desa, Tanggung Jawab, Pengembangan Potensi, Kompensasi, Supervisi, Dan Kondisi Kerja Dalam Pembinaan Kader Posyandu

No	Variabel	f	%
1	Motivasi Bidan Desa		
	a. Tinggi	94	64,4
	b. Rendah	52	35,6
2	Tanggung Jawab		
	a. Kurang	80	54,8
	b. Baik	66	45,2
3	Pengembangan Potensi		
	a. Kurang	91	62,3
	b. Baik	55	37,7
4	Kompensasi		
	a. Kurang	84	57,5
	b. Baik	62	42,5
5	Supervisi		
	a. Kurang	77	52,7
	b. Baik	69	47,3
6	Kondisi Kerja		
	a. Kurang	80	54,8
	b. Baik	66	45,2

Tabel 2 Analisis Multivariat

	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I for Exp(B)	
							Lower	Upper
Kompensasi	2.85	.46	39.26	1	.000	17.38	7.11	42.46
Pengembangan potensi	.98	.45	4.75	1	.029	2.66	1.10	6.41
Constant	-.56	.23	6.03	1	.014	.57		

R²; 0,471

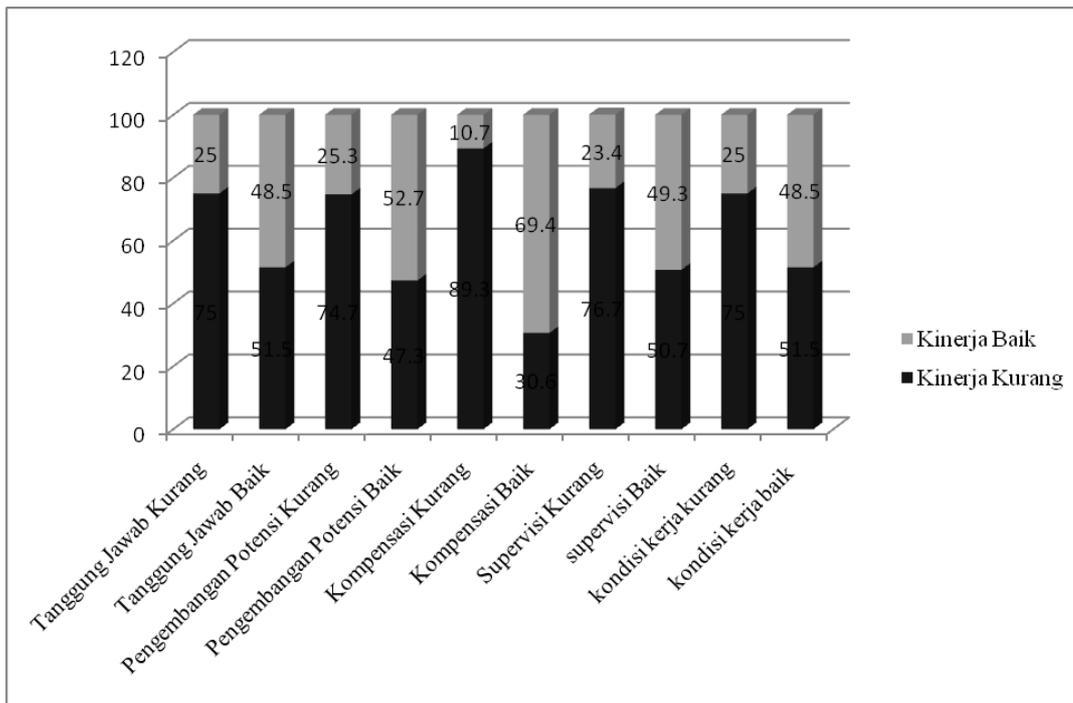
Hasil distribusi jawaban responden dari tanggung jawab menunjukkan bahwa 60,3% bidan desa tidak merasa bersalah jika pembinaan kader posyandu tidak dilakukan. Bidan desa tidak setuju melakukan pembinaan kader posyandu sebulan satu kali sebesar 67,8%. Bidan desa sangat tidak setuju melakukan pertemuan dengan kader pada beberapa saat setelah pelaksanaan posyandu sebesar 78,8%.

Sebagian besar (87,0%) bidan desa tidak mendapatkan pembinaan dari bidan koordinator, hasil wawancara dengan kasie promkes didapatkan bahwa pembinaan dilakukan secara langsung oleh Dinas Kesehatan dalam setahun maksimal 2 kali pembinaan, sehingga bidan koordinator tidak lagi melakukan pembinaan terhadap bidan desa, akan tetapi sebanyak 13% bidan koordinator melakukan pembinaan terhadap bidan desa karena komunikasi antara bidan desa dan bidan koordinator terjalin sangat baik. Masih ada 84,2% bidan desa tidak mendapatkan pembinaan secara langsung dari pihak dinas kesehatan, hal ini tidak sesuai dengan hasil wawancara kepada kasie promkes bahwa pembinaan dilakukan maksimal 2 kali dalam setahun. Hasil wawancara dengan bidan desa didapatkan bahwa pihak dinas kesehatan melakukan pembinaan dalam setahun hanya 1 kali dan bidan desa berpendapat bahwa pembinaan yang dilakukan pihak dinas kesehatan dirasakan belum cukup. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan potensi individu dalam pembinaan kader posyandu kurang baik, hal ini sesuai pada pernyataan bidan desa tidak mendapatkan kesempatan untuk tugas belajar sebesar 86,3% dan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti seminar tentang pembinaan kader posyandu sebesar 63,0%.

Hasil wawancara terhadap bidan desa menunjukkan bidan desa tidak pernah mendapatkan pujian dari pimpinan atas prestasi yang baik dalam

pembinaan kader posyandu sebesar 100%, hasil observasi didapatkan bahwa ada batasan antara bawahan dengan atasan sehingga komunikasi tidak terjalin dengan baik. Masih ada 100% bidan desa yang tidak mendapatkan peluang untuk promosi jabatan, hasil wawancara dengan bidan desa didapatkan bahwa tidak pernah ada peluang untuk promosi jabatan karena jumlah tenaga bidan desa yang terbatas dan tidak mencukupi. Bidan desa tidak mendapatkan fasilitas/tempat kerja yang baik sebesar 100%, hasil observasi didapatkan bahwa poskesdes/polindes tidak layak huni karena tidak ada kamar mandi dan dapur sehingga bidan desa lebih memilih untuk tinggal dirumahnya sendiri yang jauh dari desa tempat tugasnya. Sebesar 88,3% bidan desa tidak mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karier, hasil wawancara kepada bidan desa diperoleh bahwa bidan desa sulit mendapatkan tugas belajar ataupun surat izin belajar karena jumlah bidan desa yang kurang sehingga jika diberikan tugas belajar atau izin belajar maka akan mengurangi jumlah bidan desa. Masih ada 76,9% bidan desa tidak baik diterima oleh masyarakat, hasil wawancara kepada masyarakat didapatkan bahwa bidan desa tidak responsive terhadap masyarakat dan bidan desa juga tidak berdomisili didesa sehingga jika masyarakat membutuhkan bidan desa tidak ada sehingga hubungan antara bidan desa dengan masyarakat tidak terjalin dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 71,9% bidan koordinator tidak melakukan supervisi dalam hal pembinaan kader posyandu sesuai jadwal. Masih ada 82,9% bidan koordinator tidak melakukan inspeksi dengan tanya jawab dalam pembinaan kader posyandu. Sebanyak 57,5% bidan koordinator tidak memberikan solusi/alternatif pemecahan masalah terkait dengan pembinaan kader posyandu. Bidan koordinator tidak memberikan umpan balik dari



Gambar 1. Hubungan Tanggung Jawab, Pengembangan Potensi, Kompensasi, Supervisi, Dan Kondisi Kerja Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Pembinaan Kader Posyandu

setiap pekerjaan yang dilakukan termasuk dalam pembinaan kader sebesar 79,2%.

Sebagian besar fasilitas tempat bekerja belum cukup nyaman sebesar 78,2%. Masih ada 74% bidan koordinator tidak memberikan wewenang sesuai dengan tupoksi bidan di desa. Bidan desa merasa tidak mudah berkomunikasi dengan bidan koordinator sebesar 58,3%. Sebagian besar bidan koordinator yang tidak mengajak diskusi bila ada masalah yang belum dipahami dengan serius 82,9%.

Hasil uji hubungan dilakukan dengan uji *chi-square* menunjukkan ada hubungan antara tanggung jawab ($C= 0,237$, $p=0,006$), pengembangan potensi ($C= 0,268$, $p=0,001$), kompensasi ($C=0,518$, $p=0,0001$), supervisi ($C=0,237$, $p=0,002$) dan kondisi kerja ($C= 261$, $p=0,006$) dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu di Kabupaten Aceh Barat, dapat dilihat pada Gambar 1.

Hasil analisis multivariat dilakukan dengan uji Regresi Logistic dengan Metode ENTER, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh paling kuat dalam pembinaan kader posyandu mempunyai nilai $\text{Exp (B)} = 17,383$ dengan nilai $p= 0,0001$ dan diikuti dengan pengembangan potensi mempunyai nilai $\text{Exp (B)} = 2,660$ dengan nilai $p=$

0,029, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh paling kuat terhadap kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu dan diikuti dengan pengembangan potensi. Nilai R^2 diperoleh 47,1% yang artinya variasi variabel kinerja sebesar 47,1% disumbang oleh variabel kompensasi dan pengembangan potensi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu, maka perlu adanya kompensasi dan pengembangan potensi individu yang baik secara bersamaan.

PEMBAHASAN

Hasil uji hubungan antara tanggung jawab dan motivasi bidan desa dalam pembinaan kader posyandu menunjukkan $C= 0,237$ dan nilai $p = 0,006$. Hasil ini memiliki makna ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Aslichah (2008) bahwa hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja bidan yang akan meningkatkan kinerja bidan desa, juga sesuai dengan teori yang oleh Herzberg bahwa dorongan untuk bertanggung jawab akan lebih memotivasi gairah kerja karyawan

sehingga semakin tinggi dan antusias serta kinerjanya akan lebih baik⁷. Hasil dari distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa 78,8% bidan desa tidak melakukan pembinaan kader posyandu saat setelah pelaksanaan kegiatan posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tanggung jawab bidan desa dalam pembinaan kader posyandu.

Hasil uji hubungan antara pengembangan potensi dan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu menunjukkan $C = 0,268$ dan nilai $p = 0,001$. Hasil ini memiliki makna ada hubungan yang signifikan antara pengembangan potensi dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian⁸ bahwa ada hubungan antara pengembangan potensi individu dengan motivasi, juga sesuai dengan teori bahwa pengembangan potensi individu merupakan salah satu faktor motivator yang mempengaruhi motivasi untuk melakukan pekerjaannya dan merupakan faktor yang akan meningkatkan kinerja seseorang⁹. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, mengurangi kelemahan emosional adalah organisasi yang menawarkan kesempatan untuk belajar bagi karyawan¹⁰. Hasil dari distribusi jawaban responden diperoleh 87,0% bidan desa tidak mendapatkan pembinaan dari bidan koordinator. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan/pelatihan. Dua pendekatan utama yaitu pengembangan ditempat kerja dan diluar tempat kerja. Keduanya tepat untuk pengembangan para manajer dan karyawan-karyawan lainnya.¹¹

Hasil uji hubungan antara kompensasi dan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu menunjukkan $C = 0,518$ dan nilai $p = 0,0001$. Hasil ini memiliki makna ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Hal ini sesuai dengan teori bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif yaitu dengan memberikan kompensasi (insentif)¹². Pemberian kompensasi berdasarkan prestasi akan meningkatkan motivasi kerja pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu¹³. Hasil distribusi dari jawaban responden diperoleh 100% bidan desa tidak pernah mendapat

pujian dari pimpinan atas prestasi kerja yang baik dalam pembinaan kader posyandu. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Hal demikian juga diungkapkan oleh Kopelman, bahwa kompensasi berpengaruh untuk meningkatkan motivasi yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.¹³

Hasil uji hubungan antara supervisi dan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu menunjukkan $C = 0,237$ dan nilai $p = 0,002$. Hasil ini memiliki makna ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian⁸ bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kinerja bidan desa. Sesuai dengan hasil penelitian¹⁴ bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kinerja. Sesuai juga dengan teori¹⁵ dalam model motivasi prestasi kerja bahwa kualitas supervisi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Hasil distribusi jawaban responden diperoleh 82,9% bidan koordinator tidak melakukan inspeksi dengan tanya jawab dalam pembinaan kader posyandu. Supervisi adalah suatu kegiatan pembinaan, bimbingan dan pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksana ditingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka memantapkan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk menjamin para pegawai melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerjasama dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan lebih baik.¹⁶

Hasil uji hubungan antara kondisi kerja dan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu menunjukkan $C = 0,261$ dan nilai $p = 0,006$. Hasil ini memiliki makna ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu. Hal ini sesuai

dengan teori yang mengatakan bahwa seseorang akan termotivasi melaksanakan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerjanya dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan diantaranya adalah kondisi kerja. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diperoleh bahwa 82,9% bidan koordinator tidak mengajak diskusi bila ada masalah yang belum dipahami dengan serius oleh bidan desa terkait dengan pembinaan kader posyandu. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.¹⁷

Dari semua variabel bebas yang dianalisis secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai Exp(B) sebesar 17,383, artinya jika kompensasi baik maka akan meningkatkan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu sebesar 17 kali lebih besar dari pada kompensasi yang kurang. Pengembangan potensi mempunyai nilai EXP(B) sebesar 2,66, menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan potensi, maka akan meningkatkan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu sebesar 2,66 kali lebih besar dari pada bidan desa yang pengembangan potensinya kurang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu, maka perlu diupayakan pemberian kompensasi dan pengembangan potensi yang baik secara bersamaan dari pihak-pihak terkait dimulai dari aparat desa, puskesmas dan dinas kesehatan serta pembuat kebijakan.

Dari hasil wawancara mendalam terhadap bidan desa yang kinerja baik dan bidan desa yang kinerja kurang menyatakan kendala yang dihadapi dalam pembinaan kader posyandu adalah kurangnya dana, kurangnya fasilitas, belum pernah adanya pelatihan khusus bagaimana cara membina kader, beban kerja yang banyak karena bidan desa tidak hanya meng cover 1 desa tapi 2 atau 3 desa sekaligus dan tidak adanya *reward* dari atasan.

KESIMPULAN

Ada hubungan antara tanggung jawab, pengembangan potensi, kompensasi, supervisi dan kondisi kerja dengan kinerja bidan desa dalam pembinaan kader posyandu di Kabupaten Aceh

Barat. Kompensasi berpengaruh paling kuat dalam pembinaan kader posyandu dengan $\text{Exp}(B) = 17,383$ dan nilai $p=0,0001$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Budioro B. *Pengantar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP; 1997
2. Kemenkes RI. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: 2011.
3. DinKes A, Barat. *Profil Kesehatan Kabupaten Aceh Barat*. Meulaboh: Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat; 2012.
4. Kepmenkes. No 369/Menkes/III/2007 *Tentang Standar Profesi Bidan*.
5. Depkes, R.I. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: Depkes R.I; 2006.
6. Ilyas. *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia; 2002.
7. Herzberg F. *Work and The Nature Of Man* Cleveland: World; 1986.
8. Aslichah. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Bidan dalam Penggunaan Partograf*. Semarang: UNDIP; 2008.
9. Handoko, TH. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE; 1995.
10. Siagian, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2003.
11. Wirawan. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: 2000.
12. Sopiah, M. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI; 2008.
13. Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN; 2009.
14. Umi,W. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan desa Dalam Melakukan Asuhan Kebidanan Ibu Bersalin di Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus*. 2009.
15. Siagian, S. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara; 1989.
16. Azwar, A. *Pengantar Administrasi Kesehatan*: Binarupa Aksara; 1996.
17. Dharma, A. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: Sinar Baru; 2001.