

**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TUNJANGAN FUNGSIONAL BIDAN TERHADAP
KINERJA BIDAN KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

**RAYMOND R. MASINAMBOW
WELSON YAPPI ROMPAS
FEMMY M. G. TULUSAN**

ABSTRACT: *Influence policy implementation midwife functional benefits to employee performance / midwife in South Minahasa district is intended to improve the quality of health services and prosperity the employees in this case the midwife.*

This research uses quantitative methods to do sampling for three (3) health centers and one (1) Department of Health Amurang South Minahasa District. Samples taken are all employees of the midwife in 3 health centers and 1 Amurang Health Service who are 40 respondents. Collecting data in statistical analysis using simple linear regression and correlation analysis of simple or product moment correlation.

Based on data analysis showed: (1) the regression coefficient influence policy implementation midwife functional benefits to employee performance / midwife is 0.826 scale. (2) to determine the influence of the implementation of functional benefits midwife variable (X) on the performance of employees / midwife (Y), then applied to the calculation of determination by way mengkwadratkan correlation coefficient (r^2). The calculation result of determination indicates that the effect of the implementation of the functional benefits of midwives to employee performance obtained by $r^2 = (0.789)^2 = 0.623$ or 62.3%.

Based on these results it can be concluded that the functional benefits of policy implementation midwife positive effect on employee performance or midwife in South Minahasa regency.

Keywords: *Functional Benefits Policy Implementation Effect on Performance Midwife*

PENDAHULUAN

Berdasarkan yang tercantum pada pada pasal 1, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Bidan, disebutkan bahwa dalam peraturan presiden ini yang di maksud dengan tunjangan bidan adalah tunjangan jabatan fungsional bidan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional bidan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian pegawai negeri sipil yang ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional bidan diberikan tunjangan bidan setiap bulannya.

Dengan adanya kebijakan tunjangan fungsional bidan, tujuannya untuk

meningkatkan kinerja bidan itu sendiri sebagai bagian dari pegawai negeri sipil. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah kinerja dalam hal pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia 01/PER/M.PAN/1/2008 Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Bidan dan Angka Kreditnya, disebutkan bahwa bidan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kebidanan pada sarana pelayanan kesehatan. Pelayanan kebidanan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, yang diberikan kepada ibu dalam

kurun waktu masa reproduksi, bayi baru lahir, bayi dan balita.

Tujuan dan maksud dari kedua peraturan tersebut sama-sama menegaskan akan kinerja bidan didalam organisasi, untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Namun pada kenyataannya, tidak semua harapan dan tujuan dari kebijakan tersebut berdampak positif atau bisa dicapai keberhasilan secara optimal. Artinya bahwa karena salah satu masalah yang tidak bisa lepas dari manusia adalah ketidakpuasan. Ketidakpuasan individu inilah yang menjadi masalah bagi organisasi sehingga akan memperburuk organisasi tersebut.

Kinerja pegawai yang dalam hal ini adalah kinerja bidan untuk memberikan pelayanan kesehatan, namun terdapat beberapa keluhan dari masyarakat akan pelayanan yang diberikan, khususnya di beberapa Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan.

Sesuai pengamatan awal, diketahui bahwa kinerja pegawai dalam hal ini bidan yang bertugas di beberapa Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan sebagai lokasi penelitian ini, terindikasi masih relative rendah atau belum mencapai hasil yang optimal. Kondisi ini dapat di amati dari beberapa fenomena yang terjadi, diantaranya adalah kuantitas dan kualitas kerja yang masih relatif rendah, sering terjadi keterlambatan dalam melayani pasien. Hal ini mungkin diakibatkan oleh kurangnya disiplin waktu dari sebagian pegawai (bidan), seperti ada sebagian pegawai/bidan yang sering terlambat

masuk kerja, bahkan ada yang jarang masuk kerja.

Realitas ini diduga ada kaitannya dengan tingkat kesejahteraan keluarga pegawai/bidan yang masih kurang sehingga mencari penghasilan tambahan diluar pekerjaan pokok mereka sebagai bidan untuk memenuhi kebutuhan mereka karena kurangnya penghasilan atau tunjangan yang mereka dapat sehingga ada beberapa pegawai/bidan yang membuka usaha seperti warung, rumah makan, rental game, ada juga yang tergabung dalam koperasi simpan pinjam, itu semua dilakukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Hal-hal inilah yang membuat pekerjaan mereka sebagai bidan terganggu dan akibatnya memperburuk pelayanan di suatu organisasi. Dalam konteks inilah yang membuat pemerintah mengambil kebijakan sehingga di implementasikannya kebijakan tunjangan fungsional bidan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka sehingga secara efektif mereka dapat melaksanakan tugas pelayanan kesehatan dengan optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, dan jenis data (Sugyono, 2009). Dilihat dari segi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kebijakan fungsional bidan terhadap kinerja bidan di Kabupaten Minahasa Selatan, maka penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai suatu penelitian survey yang bersifat eksploratif dengan pendekatan kuantitatif research.

Survey merupakan metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosiatif, ataupun logika sebab akibat mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu (Damin, 2000); dengan kata lain survey merupakan cara pengumpulan data primer dari sejumlah unit atau individu dalam waktu bersamaan (Surakhmat, 1987).

Variabel adalah merupakan suatu konsep yang mempunyai suatu nilai. Variasi nilai itu akan tampak jika variabel itu didefinisikan secara operasional atau ditentukan tingkatan-tingkatannya (Damin, 2000). Dalam rangka pengumpulan data maka variabel-variabel penelitian tersebut disusun dengan definisi operasionalnya masing-masing sebagai berikut:

1. Variabel Tunjangan Fungsional Bidan. Kebijakan Tunjangan Fungsional Bidan merupakan sebuah kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu. Implementasi kebijakan Tunjangan Fungsional Bidan dilakukan sesuai Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2010, tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Bidan, disebutkan bahwa kepada pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional bidan diberikan tunjangan bidan setiap bulannya.

2. Variabel Kinerja Organisasi, didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan terhadap kinerja bidan di beberapa Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan.

Seperti yang dijelaskan Sugyono (2010) dalam buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidan di 3 Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 40 orang.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument dan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Daftar Pertanyaan. Kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur guna mengumpulkan data primer. Pengumpulan data dengan kuesioner/angket ini dilakukan dengan teknik wawancara terpimpin (*interviewguide*).
2. Studi Dokumentasi. Studi dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Data sekunder ini diambil dari dokumen-dokumen tertulis/terekam yang telah

tersedia di beberapa Puskesmas Kabupaten Minahasa Selatan.

3. Observasi.

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai fenomena atau peristiwa yang berkaitan dengan objek/variabel yang diamati. Data yang didapat dari observasi merupakan pelengkap/pendukung data yang didapat melalui kuesioner dan wawancara.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini di olah dan di analisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik infrensial, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis table frekuensi dan presentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang keadaan atau status variabel-variabel penelitian hasil pengamatan. Perhitungan presentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Di mana :

P = nilai presentase yang dicari;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori pengukuran.

n = total data sampel.

2. Analisis Statistik Infrensial yang digunakan ialah analisis regresi dan korelasi sederhana:

- a. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan

(variable X) terhadap variable kinerja pegawai/bidan (Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

- a = Nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variable X tidak berubah/tetap; didapat dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b = Koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X; dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat signifikansi dan keberartian regresi diuji dengan analisa varians atau statistik-F (Sudjana, 1991).

- b. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh/daya determinasi dari implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan (variabel X) terhadap kinerja pegawai/bidan (variabel Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi *product moment* atau korelasi *r-person*, melalui langkah-langkah berikut :

- 1) Untuk mencari besarnya derajat hubungan dan daya penentu digunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots$$

(Sudjana, 1991)

- 2) Untuk menguji signifikansi hubungan antara kedua variabel (uji hipotesis), maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan $dk = n$.
- 3) Untuk menentukan besarnya daya penentu (koefisien determinasi), maka nilai koefisien korelasi (r) dikuadratkan (r^2).
- 4) Semua analisis dibantu dengan program SPSS for windows versi 20 melalui perangkat komputer.

PEMBAHASAN

1. Variabel Tunjangan Fungsional Bidan

Implementasi Kebijakan Tunjangan Fungsional Bidan dilakukan sesuai Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2010, tentang tunjangan jabatan fungsional bidan, disebutkan bahwa kepada pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional bidan diberikan tunjangan bidan setiap bulannya. Variabel ini diamati dalam tiga indikator sebagai berikut :

- a. Rasionalitas, ialah apakah proses tunjangan fungsional bidan rasional sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
- b. Efisiensi, ialah apakah sarana dan prasarana efisien sesuai dengan kemampuan kinerja bidan.
- c. Efektifitas, ialah apakah hasil kerja dari bidan efektif sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dari organisasi.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut diatas, selanjutnya dijabarkan ke dalam daftar pertanyaan atau kuesioner sebanyak 6 butir pertanyaan, kemudian didistribusikan kepada 40 responden yang berprofesi sebagai bidan

PNS yang tersebar di tiga Puskesmas yang ada di Kabupaten Minahasa Selatan.

Setelah data terkumpul, kemudian ditabulasi dengan cara memberi skor dari jawaban responden dengan menggunakan skala likert, di mana setiap opsi diberi skor : 5 untuk opsi a, skor 4 untuk opsi b, skor 3 untuk opsi c, skor 2 untuk opsi d dan skor 1 untuk opsi e.

2. Variabel Kinerja Pegawai/Bidan

Kinerja pegawai, didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja organisasi atau peningkatan kinerja organisasi dapat diamati atau diukur dalam beberapa indikator :

- a. Kualitas kerja, dilihat dari mutu kerja yang dihasilkan berdasarkan standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapihan, ketuntasan dan lain sebagainya.
- b. Produktivitas, dilihat dari jumlah mutu dan mutu hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan target atau sasaran program kerja yang ditetapkan.
- c. Kepuasan, ialah sejauh mana organisasi dapat memenuhi kebutuhan para pegawainya.
- d. Sikap dan perilaku, sejauhmana kedisiplinan pegawai, khususnya Bidan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, seperti kerjasama, tanggung jawab, inisiatif dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, kemudian dijabarkan ke dalam daftar pertanyaan/kuesioner sebanyak 10 butir

pertanyaan, dan setiap pertanyaan disediakan 5 alternatif jawaban (opsi) untuk dipilih responden yang selanjutnya diberi nilai skor 5 : 4 : 3 : 2 : 1 untuk opsi a : b : c : d dan e. Atas dasar nilai skor tersebut selanjutnya dilakukan tabulasi data (raw score) seperti yang termuat dalam lampiran skripsi ini.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “Implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/bidan di Kabupaten Minahasa Selatan”.

Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel Kinerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien arah regresi “b” sebesar 0,826 dan konstanta “a” sebesar 17,270. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi

$$\hat{Y} = 17,270 + 0,826 X$$

Sebelum digunakan untuk melakukan prediksi, persamaan regresi tersebut harus memenuhi syarat kelinieran dan keberartiannya.

Dari hasil analisis regresi sederhana dengan persamaan $\hat{Y} = 17,270 + 0,826X$, dan korelasi product moment dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,789 dapat teruji hipotesis yang menyatakan “ Implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Minahasa Selatan”, pada taraf signifikansi 1%. Sementara itu, kontribusi atau pengaruh faktor Impelemntasi kebijakan tunjangan fungsional bidan terhadap Kinerja pegawai diperoleh sebesar 62,3%. Hal ini

bermakna bahwa variasi perubahan Kinerja pegawai turut dipengaruhi oleh variasi perubahan faktor Impelemntasi kebijakan tunjangan fungsional bidan sebesar \square 62,3%, dan sisanya sebesar \square 37,7% turut ditentukan oleh faktor-faktor lain, antara lain (1) faktor individual yang di tentukan oleh pemahaman pekerjaan bidan, pengalaman kerja bidan, atau juga latar belakang keluarga seperti tingkat sosial ekonomi, (2) faktor psikologis yang ditentukan oleh perilaku atau sikap bidan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai profesi bidan, (3) faktor organisasi, dimana kinerja bidan berpengaruh terhadap sumber daya maupun atasan di dalam organisasi. Faktor – faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja disuatu organisasi.

Begitu besarnya pengaruh atau kontribusi faktor tunjangan fungsional bidan terhadap kinerja pegawai dapat dibenarkan karena keberhasilan sebuah organisasi publik turut ditentukan oleh implementasi kebijakan-kebijakan disektor insentif, terutama dalam bentuk pemberian motivasi kerja, seperti tunjangan-tunjangan, baik tunjangan struktural maupun tunjangan fungsional kepada tenaga-tenaga fungsional seperti guru, dosen, tenaga kesehatan, termasuk Bidan yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Dengan diimplementasikannya kebijakan tunjangan fungsional bidan, diharapkan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja guna meningkatkan kinerja para bidan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pengguna, terutama kaum ibu yang akan melahirkan.

Realitas hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan beberapa pendapat para ahli, di antaranya, menurut Martoyo (1991) motivasi ialah faktor yang mendorong orang untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu, atau suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan. Motif itu sendiri mengandung pengertian sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak, atau sesuatu di dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia bertindak. Lebih lanjut, Westerman dan Donoghue (1992), mengatakan bahwa motivasi sebagai serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik.

Pendapat kedua ahli di atas mengisyaratkan bahwa pengendalian perilaku pegawai kearah pencapaian tujuan organisasi (termasuk peningkatan kinerja pegawai) dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi melalui penguatan motif yang bersementer dari dalam diri pegawai itu sendiri dengan jalan memenuhi kebutuhan mereka, baik yang sifatnya kebutuhan fisik, psikhis, sosial, maupun aktualisasi diri. Asumsi ini sejalan pula dengan pendapat McClelland dalam Reksohadiprojo & Handoko (1995), bahwa seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Situasi yang dimaksud disini ialah ketika

pimpinan organisasi mampu memberikan motivasi atau dorong kepada anggota organisasi untuk berprestasi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pada bagian lain, Herzberg (dalam Hasibuan, 2001 : 121) menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhannya, *maintaining factors* dan *motivational factors*. *Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemelihara yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Disebut juga *hygienic factors*, yaitu faktor-faktor yang bersumber dari gaji, tunjangan, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, status, kebijakan organisasi, kualitas supervisi, hubungan atasan-bawahan dan jaminan sosial. Apabila faktor-faktor tersebut tidak ada akan menyebabkan ketidakpuasan diantara karyawan/pegawai, namun keberadaan faktor-faktor ini bukanlah motivator melainkan *maintenance factors* atau faktor-faktor pemelihara agar supaya tidak terjadi ketidakpuasan. Sedangkan *motivational factors* adalah faktor-faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dari seseorang dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor ini bersumber dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), kemajuan-kemajuan (*advancement*), pertumbuhan dan pengembangan pribadi (*self growth and development*). Keberadaan faktor-faktor ini

akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai dan menjadi motivator. Faktor-faktor tersebut bersifat satisfier, yaitu pemberi kepuasan; oleh karena itu disebut motivating factors, sehingga ketidak beradaan faktor-faktor ini tidak akan menimbulkan kepuasan. Artinya bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai, khususnya para bidan melalui kebijakan tunjangan fungsional yang mereka terima dari pimpinan organisasi akan dapat memberikan kepuasan kerja sekaligus mendorong para pegawai/bidan untuk bekerja secara optimal yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Walaupun pengaruh implemmtasi kebijakan tunjangan fungsional Bidan terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, namun capaian kedua variabel belum optimal dicapai, sehingga hal ini perlu ditingkatkan. Artinya bahwa belum optimalnya capaian impelemmtasi kebijakan tunjangan fungsional bidan berakibat pada belum optimalnya pula capaian kinerja pegawai, khususnya pada bidan dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pengguna layanan, khususnya para ibu hamil/bersalin atau melahirkan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa pimpinan organisasi pemerintah daerah Kabupaten Minahasa Selatan, khususnya Dinas Kesehatan perlu meningkatkan motivasi dengan lebih mengefektifkan sistem penggajian melalui pemberian insentif kerja bagi yang berprestasi, khususnya tunjangan fungsional para bidan

sehingga mampu memacu kinerja mereka seoptimal mungkin.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil analisis data, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Setelah dilakukan identifikasi variabel-variabel penelitian, maka diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap semua variabel, baik variabel bebas (Implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan) maupun variabel terikat/tak bebas (kinerja pegawai) cukup bervariasi, namun rata-rata berada pada kategori “sedang”. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya implementasi tunjangan fungsional bidan disatu sisi, dan disisi yang lain, berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai itu sendiri.
2. Variabel bebas (Implementasi kebijakan tunjangan fungsional bidan) berpengaruh positif dan signifikan atau nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa ketika tunjangan fungsional bidan dapat diimplementasikan secara efektif dalam arti dapat memenuhi kebutuhan para bidan, maka akan merubah perilaku mereka kearah yang lebih produktif sehingga pada gilirannya dapat mningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan telah teruji kebenarluannya secara empiris berdasarkan fakta di lapangan, sekaligus telah menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

Saran-saran

Mengacu pada hasil-hasil temuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, antara lain :

1. Mengingat belum optimalnya implementasi tunjangan fungsional bidan yang berdampak pada belum optimal pula pencapaian kinerja pegawai, maka disarankan agar pemerintah daerah Kabupaten Minahasa Selatan, khususnya Dinas Kesehatan perlu meningkatkan motivasi dengan lebih mengefektifkan sistem penggajian melalui pemberian insentif kerja bagi mereka yang berprestasi, khususnya pemberian tunjangan fungsional kepada para bidan sehingga mampu memacu kinerja mereka seoptimal mungkin.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, khususnya para bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan, maka disarankan kepada pemerintah daerah, khususnya Dinas kesehatan Kabupaten Minahasa Selatan agar meningkatkan jumlah dan mutu tenaga kebidanan, terutama tenaga ahli madya melalui pendidikan lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Martoyo, S., 1991, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PBF, Yogyakarta.

Reksohadiprodjo, S. dan H. Handoko., 1995, **Teori dan Perilaku Organisasi**, BPFE Yogyakarta.

Surakhmat, Winarno, 1987, **Metode Riset**, Gunung Agung, Jakarta.

Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D**, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugyono, 2010, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Alfabeta, Bandung.

Sumber Lain :

Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.

Undang – Undang Nomor 44 Tahun 2009, Tentang Rumah Sakit.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2010, Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional bidan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 1/PER/M. PAN/1/2008, Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Bidan dan Angka Kreditnya

