

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DANMOTIVASI  
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA BIDAN**



**DISUSUN OLEH:**

**NAMA : ARETA MAURINDHA PRATIWI**  
**NIM : 2110101066**  
**KELAS : A**  
**PRODI : S1 KEBIDANAN**  
**MATA KULIAH : EPDHK**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN**  
**UNIVERSITAS 'AISYIYAH YOGYAKARTA**  
**TAHUN AKADEMIK 2021/2022**

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Sejalan dengan kemajuan era globalisasi saat ini, rumah sakit sebagai publik pelayanan kesehatan semakin dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. Sistem pelayanan kesehatan akan positif bila terciptanya suatu pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau oleh semua kalangan masyarakat (Depkes, 2006) Sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak rumah sakit tidak optimal dalam melayani pasien, baik disebabkan oleh kurang baiknya kerja dari sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu rumah sakit. Perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara, 2005:23).

Dalam hal ini, rumah sakit harus mempunyai tenaga ahli di bidangnya masing-masing, salah satunya adalah bidan. Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. (KEPMENKES 369, 2007). Bidan rumah sakit merupakan salah satu sumberdaya manusia yang setiap saat berhadapan dengan pasien, oleh karena itu bidan dituntut untuk dapat selalu melayani pasien dengan kinerja yang memuaskan untuk menunjang kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Bernardin (2001,143) dalam (Sudarmanto, 2009:8)

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Salah satu faktor untuk menilai kinerja karyawan ialah ketepatan penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Semakin tinggi jumlah karyawan yang absen diperusahaan, maka motivasi karyawan dalam bekerja rendah. Karyawan yang motivasinya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan.

## **B. POKOK-POKOK PIKIRAN ATAU TEMUAN UTAMA DALAM JURNAL YANG DIKAJI**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh kepemimpinan islami terhadap motivasi dan kinerja bidan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Kuesioner Merupakan daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan berdasarkan konsep mengenai insentif dan kinerja bidan. Kuisisioner yang digunakan berasal dari penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan uji validitas.

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan mencatat dokumen - dokumen rumah sakit tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya sejarah, visi, misi dan tujuan RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya.

3. Wawancara Teknik Wawancara, Menurut Esterberg dalam (Sugyono, 2013:231) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Arikunto, 2002). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil secara representatif untuk mewakili populasi yang bersangkutan (Sugiyono, 2005). Sampel penelitian ini sebanyak populasi yaitu 52 orang, yang terdiri dari seluruh bidan RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya. Teknik pengolahan data menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari alternative tersebut dimulahkan untuk tiap responden.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut:

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan software spss 23.0.
4. Melakukan pengolahan data dengan software SPSS 23.0.. Dari hasil perhitungan akan diperoleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 sebaliknya jika probabilitas > dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka R square atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.
7. Uji Signifikansi Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi risiko salah.

### **C. TUJUAN PENULISAN**

1. Mahasiswa dapat memahami arti kepemimpinan dalam profesi kebidanan
2. Mengetahui

## ANALISIS MASALAH

### 1. Kepemimpinan Islami pada Bidan

Kepemimpinan dalam kebidanan sangatlah penting, namun untuk menjadi pemimpin yang sesuai dengan profesi kebidanan nya tidaklah mudah, tentunya ada beberapa hambatan-hambatan yang harus di atasi dalam rangka memperbaiki kinerja bidan tersebut, dalam hal ini bidan harus bisa berkomitmen agar dapat mengutamakan wanita-wanita yang berpusat tentang perawatan. Bidan telah memfasilitasi suatu budaya kerja yang mendukung dan proaktif di mana setiap individu didorong untuk secara teratur menilai dan memperbarui pengetahuan mereka untuk kepentingan praktik mereka sendiri dan untuk melindungi keselamatan perempuan dan bayi dalam perawatan mereka.

Selanjutnya, bidan melaksanakan kegiatan kepemimpinan dalam praktek sehari-hari mereka, meskipun mereka mungkin tidak menyadari hal itu. Ini termasuk memprioritaskan kebutuhan perawatan, bidan memiliki kemampuan untuk menjadi agen perubahan dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka. Tergantung bagaimana bidan itu bisa menerapkan konsep-konsep kepemimpinannya. Semua bidan juga dapat meningkatkan keterampilannya melalui beberapa pelatihan, keterbatasan individu lah yang menentukan hal ini bisa efektif atau tidak. Dan untuk mengembangkan ini harus di dorong oleh kemauan dan kesempatan untuk melakukannya.

Bidan dapat mengatasi hambatan dan memastikan profesi mereka dilengkapi dengan para pemimpin yang efektif, memerlukan upaya kolaborasi (Tucker, 2003). Namun, para pemimpin yang ada harus mengakui bahwa dalam profesi yang didominasi perempuan, karir pilihan dan peluang pembangunan harus memfasilitasi kualitas bawaan biologis perempuan, dan bahwa prioritas bidan individu akan berbeda (Pashley, 1998). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi para bidan, untuk dapat menjadi pemimpin profesional yaitu melalui pembangunan mereka sendiri sebagai pemimpin, dan sesama orang-orang praktisi yang berkontribusi dengan mendukung, mentoring dan mendorong rekan-rekan mereka. Bidan juga harus dapat berperan sebagai advokator untuk dapat mempengaruhi masyarakat agar terjadinya perubahan dalam kebijakan publik secara bertahap maju & semakin baik terutama dalam bidang kesehatan.

### 2. **Kepemimpinan Islami pada Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya**

Kepemimpinan Islami pada bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya telah diterapkan dengan Sangat Baik. Untuk nilai tertinggi ada di poin pemimpin tidak membedakan – bedakan karyawan dan nilai terendah ada di pemimpin mengenal karyawan satu sama lain. Untuk kepemimpinan islam secara keseluruhan Baik dan berpengaruh hal ini dapat dikatakan sudah sesuai dengan visi dan misi RSIA Bunda Aisyah, yaitu: 10. Ta'awun, mempunyai pengertian saling tolong dalam kebaikan sehingga dapat 11.

Mewujudkan konsep Rahmatan lil Alamin. 12. Tawashi, mempunyai pengertian saling berpesan dalam kebaikan dan mencegah kejahatan (amar ma'ruf nahi munkar) dan menjunjung tinggi perilaku mulia (akhlakul kharimah). 13. Fastabikhul Khoirot, mempunyai arti berlombalomba dalam kebaikan dengan bekerja sebaik mungkin dengan niat sebagai bentuk dari menjalankan amanah dan ibadah. Visi dan misi RSIA Bunda Aisyah sudah mewakili gambaran dari hasil responden tentang kepemimpinan islami yang dilakukan di rumah sakit tersebut.

**3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya**

Untuk melihat pengaruh pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi, baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Bidan di RSIA Bunda Aisyah Tasikmalaya, digunakan analisis regresi linier berganda. Data jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden dengan skala ordinal (likert) terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval menggunakan Metode of Successive Interval (MSI). Data yang telah ditransformasi menjadi interval ini kemudian digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda.

## PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Pelayanan kebidanan merupakan salah satu kegiatan dalam pembangunan kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan, hidup sehat dan mengambil bagian dalam pelayanan kesehatan masyarakat, turut membantu menghasilkan generasi bangsa yang cerdas. Pelayanan yang demikian karena pelayanan kebidanan ditujukan kepada perempuan sejak masa sebelum konsepsi, masa kehamilan, persalinan, nifas, bayi baru lahir dan balita. Tentu saja pelayanan kebidanan yang berkualitas akan member hasil yang berkualitas, yaitu kepuasan pelanggan maupun *provider* dan pelayanan yang bermutu. Untuk pelayanan yang berkualitas tersebut diperlukan seorang pemimpin yang dapat meningkatkan terus mutu pelayanan kebidanan yang diberikan oleh organisasinya dan pelayanan yang diberikan harus berorientasi pada mutu.

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang sesuai dengan perumusan masalah maka dapat disimpulkan Dari aspek kepemimpinan islami, nilai tertinggi ada di aspek pemimpin yang tidak membeda-bedakan karyawan dan kepemimpinan islami yang aspeknya paling rendah ialah pemimpin tidak mengenal karyawan secara individu. Ditinjau dari masing-masing aspek dalam variabel motivasi berprestasi maka nilai tertinggi adalah memiliki tanggung jawab yang tinggi dan hubungan antar manusia, sedangkan nilai yang lemah adalah kompetitif.

### B. SARAN

Adapun saran-saran tersebut Motivasi berprestasi di RSIA Bunda Aisyah diperoleh hasil rata-rata cukup baik, pengaruh tersebut harus terus dapat dipertahankan lagi. . Pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan islami terbukti mampu meningkatkan kinerja bidan RSIA Bunda Aisyah, maka diharapkan jajaran pimpinan RSIA Bunda Aisyah berusaha untuk dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan islami lebih mendalam lagi. 23. Rumah sakit sebagai pelaku bisnis harus mampu bertahan hidup dan berkembang, tetapi lebih dari itu, rumah sakit harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan. 24. Penelitian ilmiah ini dilakukan melalui survey dimana yang menjadi subyek penelitian adalah bidan RSIA Bunda Aisyah, oleh karena itu dengan segala keterbatasan yang ada, seperti keterbatasan waktu, pengalaman penulis dalam meneliti, dan lain sebagainya maka disarankan untuk penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian yang bersifat meluas dan mendalam seperti mempertimbangkan variabel lain yang turut menjadi penjelas kinerja bidan seperti kepuasan kerja, kondisi kerja, budaya organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdallah, A. Y. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Bidan (Suatu Kasus pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Aisyah Tasikmalaya). *Idea: Jurnal Humaniora*, 77-93.