



## HUBUNGAN ANTARA KINERJA FASILITATOR BERDASARKAN *ACHIEVE* MODEL DENGAN CAPAIAN TARGET PELAKSANAAN KELAS IBU HAMIL DI KECAMATAN GEGESIK KABUPATEN CIREBON 2023

Dewi Yuliani, Mamlukah, Rossi Suparman, Dwi Nastiti Iswarwanti

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

[dhejulyanneng@gmail.com](mailto:dhejulyanneng@gmail.com)

### Abstrak

Tingkat partisipasi kelas ibu hamil dari 9.993 Puskesmas yang ada di seluruh Indonesia rata-rata masih di bawah 75%. Tingkat partisipasi ibu di kelas ibu hamil di Provinsi Jawa Barat masih cukup rendah yaitu 65,78%. Cakupan kelas ibu hamil di Kabupaten Cirebon mencapai 67,1%. Cakupan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon pada tahun 2021 sebesar 38,2% lalu pada tahun 2022 sebesar 40,34%. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kinerja fasilitator berdasarkan *ACHIEVE* Model dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023. Jenis penelitian ini menggunakan analitik deskriptif dengan desain *cross sectional*. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner tertutup. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data meliputi analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik. Ada hubungan yang signifikan antara *Ability* ( $p = 0,000$ ), *Clarity* ( $p = 0,001$ ), *Help* ( $p = 0,015$ ), *Incentive* ( $p = 0,001$ ), *Validity* ( $p = 0,011$ ), *Evaluation* ( $p = 0,002$ ) dan *Environment* ( $p = 0,002$ ) dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Puskesmas. Variabel paling dominan yang berhubungan dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Kuningan 2023 yaitu variabel *Clarity* dengan nilai  $p = 0,004$  dan OR 3,970 (95% CI 1,765 – 7,141). Diharapkan Puskesmas di Kecamatan Gegesik dapat memberikan *reward* kepada fasilitator yang berprestasi atau berhasil mencapai target pelaksanaan kelas ibu hamil. *Reward* ini tidak hanya mengenai uang saja, namun juga bisa berupa pujian ataupun sertifikat penghargaan.



*Kata Kunci: ACHIEVE Model, Kelas Ibu Hamil, Fasilitator, Puskesmas*

---

## Pendahuluan

Angka Kematian Ibu (AKI) merupakan salah satu indikator untuk mengukur derajat kesehatan. Tingkat kematian ibu merupakan masalah kesehatan yang menjadi perhatian *World Health Organization* (WHO). Fakta menunjukkan lebih dari 350.000 di seluruh dunia meninggal setiap tahun akibat komplikasi kehamilan dan persalinan. Pada tahun 2021 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara penyumbang Angka Kematian Ibu (AKI) terbesar di dunia dan di Asia Tenggara (WHO, UNPHA, UNICEF, 2019).

Menurut data dari WHO yang dikutip dari website Kemenkes RI, kegiatan kelas ibu telah dilaksanakan di negara-negara Afrika, Australia, Inggris, India, Jepang dan Asia Tenggara salah satunya di Indonesia. Kelas ibu hamil di Indonesia sampai dengan tahun 2021 sudah terbentuk 8.990 atau (89,9%) kelas ibu hamil dari 9.993 Puskesmas yang ada di seluruh Indonesia dan rata-rata tingkat partisipasi kelas ibu hamil masih di bawah 75% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017).

Tingkat partisipasi ibu di kelas ibu hamil di Provinsi Jawa Barat tahun 2020 sebesar 60,56%, pada tahun 2021 pun masih cukup rendah yaitu 65,78%. Cakupan kelas ibu hamil di Kabupaten Cirebon tahun 2020 baru mencapai 61,9% kemudian pada tahun 2021 mencapai 67,1%. Cakupan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon pada tahun 2021 sebesar 38,2% lalu pada tahun 2022 sebesar 40,34% (Kecamatan Gegesik, 2022). Tingkat partisipasi kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik masih rendah dibandingkan dengan kecamatan lainnya. Sebagai perbandingan yaitu Puskesmas di Kecamatan Arjawinangun Kabupaten Cirebon yang pencapaiannya di tahun 2021 sebesar 58% dan 65% di tahun 2022 (Arjawinangun, 2022).

Kecamatan Gegesik merupakan salah satu Kecamatan yang berada di Kabupaten Cirebon, yang telah menyelenggarakan program kegiatan Kelas Ibu Hamil dan masih terus berlanjut sampai dengan sekarang. Kecamatan Gegesik memiliki 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Gegesik dan Puskesmas Jagapura. Puskesmas Gegesik memiliki 9 desa yang terdiri dari Desa Gegesik Wetan, Gegesik



Kidul, Gegesik Kulon, Gegesik Lor, Panunggul, Kedungdalem, Bayalangu Lor, Bayalangu Kidul dan Sibubut. Dari 9 desa tersebut terdapat 50 Posyandu. Angka capaian target yang mengikuti kelas ibu hamil di Puskesmas Gegesik per desa hanya sebesar 40,34% Puskesmas Jagapura memiliki 5 desa yang terdiri dari Desa Jagapura Wetan, Jagapura Kidul, Jagapura Lor, Jagapura Kulon dan Slendra. Dari 5 desa tersebut terdapat 18 Posyandu. Angka capaian target yang mengikuti kelas ibu hamil di Puskesmas Jagapura per desa hanya sebesar 38,42% (Puskesmas Jagapura, 2021)

Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja fasilitator dapat diukur dengan menggunakan model manajemen kinerja menurut Paul Hersey, Blanchard dan Jhonson yang menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikenal dengan istilah *ACHIEVE Model* (*Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity, Environment*). *Ability* (*knowledge and skill*) atau kemampuan (pengetahuan dan keterampilan), *Clarity* (*understanding and role perception*) atau Kejelasan (pemahaman dan persepsi peran), *Help* (*organizational support*) atau tolong (dukungan organisasi), *Incentive*

(*motivation and willingness*) atau insentif (motivasi dan kemauan), *Evaluation* (*coaching and performance feedback*) atau Evaluasi (pelatihan dan umpan balik kinerja), *Validity* (*valid and legal personnel practices*) atau Keabsahan (validitas dan praktik personalia yang sah) dan *Environment* (*Environment fit*) atau Lingkungan (kesesuaian lingkungan) (Jayanti et al., 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kinerja fasilitator berdasarkan *ACHIEVE* Model dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023.

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh fasilitator (petugas kesehatan) kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023 sebanyak 100 orang. Analisis univariat dilakukan pada setiap variabel, analisis bivariat dilakukan dengan uji *Rank Spearman*. Analisis multivariat menggunakan uji regresi logistic.



## Hasil

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat

No.	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	<b>Usia</b>		
	21 – 40 tahun	42	42
	41 – 60 tahun	58	58
2.	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	D III	16	16
	D IV	4	4
	S1	80	18
3.	<b>Lama Bekerja</b>		
	< 1 tahun	8	8
	1 – 5 tahun	22	22
	6 – 10 tahun	12	12
	> 10 tahun	58	58
4.	<b>Ability</b>		
	Baik	66	66
	Cukup	34	34
5.	<b>Clarity</b>		
	Baik	70	70
	Cukup	30	30
6.	<b>Help</b>		
	Baik	84	84
	Cukup	16	16
7.	<b>Incentive</b>		
	Baik	66	66
	Kurang	34	34
8.	<b>Validity</b>		
	Baik	96	96
	Kurang	4	4
9.	<b>Evaluation</b>		
	Baik	72	72
	Kurang	28	28
10.	<b>Environment</b>		
	Baik	70	70
	Cukup	30	30
11.	<b>Capaian Target Pelaksanaan kelas ibu hamil</b>		
	Tinggi	23	23
	Sedang	44	44
	Rendah	33	33
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden mayoritas berusia 41 – 60 tahun yaitu sebanyak 58 orang (58%). Hampir seluruhnya berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 80 orang (80%). Sebagian

besar lama bekerja responden adalah > 10 tahun yaitu sebanyak 58 orang (58%). Jumlah Fasilitator di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023 sebanyak 100 orang. Dari 100 responden tersebut,



sebanyak 66 orang (66%) memiliki pengetahuan dan keterampilan (*Ability*) yang baik, 70 orang (70%) memiliki pemahaman dan persepsi peran (*Clarity*) yang baik, 84 orang (84%) memiliki dukungan organisasi (*Help*) yang baik, 66 orang (66%) memiliki Motivasi dan Kemauan (*Incentive*) yang baik dan 96 orang (96%) memiliki validitas dan praktik

personalia yang sah (*Validity*) yang baik. Terdapat sebanyak 72 orang (72%) memiliki pelatihan dan umpan balik kerja (*Evaluation*) yang baik, 70 orang (70%) memiliki lingkungan kerja (*Environment*) yang baik dan 44 orang (44%) memiliki capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil dalam kategori sedang.

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat**

Variabel	Capaian Pelaksanaan Kelas Ibu Hamil						Total		Correlation Coefficient	P value
	Tinggi		Sedang		Rendah		n	%		
	n	%	n	%	n	%				
<b>Ability</b>										
Baik	21	31,8	36	81,8	9	13,6	66	100	<b>0,540</b>	<b>0,000</b>
Cukup	2	5,9	8	23,5	24	70,6	34	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
<b>Clarity</b>										
Baik	21	30	40	57,1	9	12,9	70	100	<b>0,574</b>	<b>0,001</b>
Cukup	2	6,7	4	13,3	24	80	30	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
<b>Help</b>										
Baik	21	25	40	47,6	23	27,4	84	100	<b>0,242</b>	<b>0,015</b>
Cukup	2	12,5	4	25	10	62,5	16	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
<b>Incentive</b>										
Baik	21	31,8	30	45,5	15	22,7	66	100	<b>0,358</b>	<b>0,001</b>
Kurang	2	5,9	14	41,2	18	52,9	34	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
<b>Evaluation</b>										
Baik	20	27,8	36	50	16	22,2	72	100	<b>0,343</b>	<b>0,002</b>
Kurang	3	10,7	8	28,6	17	60,7	28	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
<b>Validity</b>										
Baik	23	24	44	45,8	29	30,2	96	100	<b>0,254</b>	<b>0,011</b>
Kurang	0	0	0	0	4	100	4	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
<b>Environment</b>										
Baik	20	28,6	40	57,1	10	14,3	70	100	<b>0,516</b>	<b>0,002</b>
Cukup	3	10	4	13,3	23	76,7	30	100		
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		



Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki *ability* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 81,8% (n=36). Pada variabel *clarity* menunjukkan bahwa responden yang memiliki *clarity* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 57,1% (n=40). Variabel *help* menunjukkan bahwa responden yang memiliki *help* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 47,6% (n=40). Variabel *incentive* menunjukkan bahwa responden yang memiliki *incentive* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 45,5% (n=30).

Pada variabel *evaluation* menunjukkan bahwa responden yang

memiliki *evaluation* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 50% (n=36). Pada variabel *validity* menunjukkan bahwa responden yang memiliki *validity* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 45,8% (n=44). Dan pada variabel *environment* menunjukkan bahwa responden yang memiliki *environment* yang baik memiliki capaian yang sedang yaitu sebesar 57,1% (n=40).

Hasil uji korelasi *Rank Spearman* pada 7 variabel tersebut dengan nilai signifikansi menunjukkan  $p < 0,05$  maka semua variabel tersebut memiliki hubungan yang bermakna/signifikan.

## Pembahasan

### Hubungan antara *ability* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *ability* dan keterampilan

fasilitator dengan capaian pelaksanaan kelas ibu hamil ( $p = 0,001$ ). Peningkatan capaian pelaksanaan kelas ibu hamil dapat diupayakan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan fasilitator yaitu dengan melakukan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan sangat mutlak diperlukan (Aulia, 2018).

Akan tetapi Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Hetami, dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa faktor



kemampuan (*ability*), motivasi dan kesempatan pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan capaian kinerja (Hetami, 2021)

### **Hubungan antara *clarity* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi 0,001 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Mardiana yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi peran dengan kinerja fasilitator ( $p = 0,011$ ). Setiap fasilitator dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan

internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, obsesi kualitas, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja (Wibowo, D., & Mardiana, 2013).

Akan tetapi, Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sri Khoirina (2014), yang meneliti tentang Hubungan Antara Kejelasan Peran (Role Clarity) dengan Kinerja Karyawan dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara kejelasan peran dengan kinerja karyawan (S.Khoirina, 2013).

### **Hubungan antara *help* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi 0,015 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Marhayuni yang berjudul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung tahun 2018” dengan ( $p = 0,007$ ) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara



dukungan organisasi dengan kinerja fasilitator (Marhayuni, 2018)

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wibawani yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang memadai sesuai kebutuhan pelayanan belum tentu dapat meningkatkan kinerja mutu layanan di institusi kesehatan. Kemudian penelitian Novy mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan organisasi, ketersediaan fasilitas, dan kenyamanan dengan kinerja fasilitator (Williyanto, P.K., & Wibawani, 2017)

### **Hubungan antara *incentive* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Umpung yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Fasilitator di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19” dengan  $p \text{ value} = 0,000$  dan penelitian Umpung yang meneliti tentang “Faktor yang berhubungan dengan kinerja fasilitator di puskesmas Langsa Lama Kota

Langsa Provinsi Aceh” dan diperoleh nilai  $p = 0,000$  yang berarti ada hubungan antara insentif dengan kinerja fasilitator (F.D. Umpung., J. M. Pertiwi., 2020).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani, yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan ketercapaian kinerja karyawan (Maharani, D., Sudarmi, S., & Parawu, 2021).

### **Hubungan antara *evaluation* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Berdasarkan penelitian Isyandi menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk kepentingan menjalankan tugas pekerjaan yang sekarang saja, tetapi lebih dari itu melalui pendidikan dan pelatihan tantangan masa depan dapat dihadapi. Biasanya seseorang pegawai ditugaskan untuk memegang



jabatan tertentu telah memiliki pendidikan yang cukup, namun untuk dapat mengerjakan pekerjaannya menjadi lebih baik masih diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus. Dari kutipan diatas jelas bahwa pendidikan dan pelatihan bisa meningkatkan kemampuan secara teoritis, konseptual dan moral bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan (Isyandi,B., Taufiq A., Saputra,T.,&Prihati, 2022).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy M. Arnold (2018), dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *evaluation* dengan ketercapaian target kinerja karyawan (Arnold, C.M., Kojo C., & Sendow, 2018).

### **Hubungan antara *validity* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Masuku yang berjudul “Analisis Motivasi Kinerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula”

yang menyatakan bahwa pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja fasilitator dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi kesempatan untuk memberikan saran dan masukan sebelum pimpinan mengambil keputusan, keterlibatan dalam penyusunan program kerja, kesediaan pimpinan mendengarkan keluhan dan menindak lanjuti keluhan yang disampaikan, penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja, pelaksanaan kebijakan pimpinan, perhatian pimpinan dalam hal pengembangan diri dan distribusi tanggung jawab dari pimpinan (Masuku, 2016).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati yang meneliti tentang pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *validity* dengan ketercapaian kinerja karyawan (Fatmawati, 2020).

### **Hubungan antara *environment* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegesik Kabupaten Cirebon 2023**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai signifikansi



menunjukkan angka 0,002 atau  $p < 0,05$  maka keduanya dinyatakan memiliki hubungan yang bermakna/signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Budi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aktivis pada lembaga swadaya masyarakat di Kota Banda Aceh yang menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan pada lembaga swadaya masyarakat di kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor lingkungan kerja (Budi. M.A.S., & Miska, 2021). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa Vivianita, yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Vivianita,A., 2018).

### Analisis Multivariat

Pada penelitian ini terdapat satu variabel yang paling dominan yang paling berhubungan dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon 2023 yaitu variabel *Clarity* dengan nilai  $p = 0,004$  dan OR 3,970 (95% CI 1,765 – 7,141). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti karena variabel *Clarity* yang menjadi variabel paling dominan yang berhubungan dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil

di Kecamatan Gegecik Kabupaten Cirebon 2023.

### Kesimpulan

Ada hubungan yang bermakna antara *Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity dan Environment* dengan capaian target pelaksanaan kelas ibu hamil di Puskesmas. Variabel *clarity* merupakan variabel yang paling dominan.

### Saran

Diharapkan setiap fasilitator mencari informasi-informasi yang bermanfaat terkait pengembangan diri agar memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik. Pencarian informasi dapat dilakukan melalui seminar, rapat, maupun bimbingan mengenai kelas ibu hamil. Selain mencari informasi, fasilitator Puskesmas juga harus meningkatkan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja mereka.

### Daftar Pustaka

- Arjawinangun, K. (2022). *Cakupan Bumil*.
- Arnold, C.M., Kojo C., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Aulia, D. (2018). *Gambaran Pengetahuan Ibu Hamil Tentang Pemanfaatan Buku*



- KIA Di Wilayah Kerja Puskesmas Padang Serai Kota Bengkulu Tahun 2016.* Universitas Dehasen Bengkulu.
- Budi. M.A.S., & Miska, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jimma : Jurnal Ilmiah Muhammadiyah Aceh*, 11(2).
- F.D. Umpung., J. M. Pertiwi., G. E. C. K. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi COVID-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4).<https://ejournal.unstrat.ac.id/index.php/jjphcm/article/view/31024>
- Fatmawati, S. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Muhammadiyah Metro.
- Hetami, A. A. (2021). Strategi Pengembangan Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata di Kampung Ketupat Warna Warni Kencana Smarinda. *CENDIKIA*, 6(2), 152–165.
- Isyandi,B., Taufiq A., Saputra,T.,&Prihati, P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PBec. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179.
- Jayanti, K. D., N, H. B., & Wibowo, A. (2017). Faktor Yang Memengaruhi Kematian Ibu (Studi Kasus Di Kota Surabaya). *Jurnal Wiyata Penelitian Sains Dan Kesehatan*, 3(1), 46–53.
- Kecamatan Gegesik. (2022). *Cakupan Kelas Bumil.*
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2017). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2017.*
- Maharani, D., Sudarmi, S.,&Parawu, H. E. (2021). pENGARUH iNTENSIF tERHADAP kINERJA kARYAWAN DI kantor POS Regional X Makasar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 17–31.
- Marhayuni, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi Konseling*, 19(2), 1215–1229.  
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/Konseling/article/view/32791>
- Masuku, D. (2016). *Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula.* *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 9(4), 197–204.
- Puskesmas Jagapura. (2021). *Capaian Target Bumil.*
- S.Khoirina. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2).
- Vivianita,A. (2018). Pengaruh Environmental Performance Terhadap Kinerja Keuangan dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal REP (Riset*



- Ekonomi Pembangunan*), 3(1), 48–59.
- WHO, UNPHA, UNICEF, et al. (2019). *Trends In Maternal Mortality : 2000 to 2017*. World Health Organization.
- Wibowo, D., & Mardiana, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Layanan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 120–130.
- Williyanto, P.K., & Wibawani, S. (2017). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepatuhan masyarakat pada Perda Kabupaten Sidoarjo No 4 Tahun 2011. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(2).