

## Pengukuran Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Bidan dalam Pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit

Maria A.D Barbara

### ABSTRAK

**Latar Belakang :** Produktivitas berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi bidan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya pengaruh Kepemimpinan Atasan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi Bidan terhadap Produktivitas Bidan dalam Pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) di Puskesmas Nita, Maumere NTT Tahun 2016.

**Metode Penelitian :** dalam penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 32 Bidan. Metode analisis dengan *Struktural Equation Model* (SEM). **Hasil Penelitian** menunjukkan adanya pengaruh langsung Kepemimpinan Atasan terhadap Produktivitas Bidan 15,11%. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas bidan sebesar 34,66%. **Saran** Pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas Bidan 11,15% dan Kompetensi Bidan terhadap Produktivitas 28,00%. Disarankan agar Pimpinan Puskesmas Nita dan bidan koordinator dapat melakukan sosialisasi mengenai tujuan program kerja yang jelas, membuat program penghargaan atas prestasi kerja, membuat kebijakan insentif yang adil, memberikan pelatihan, seminar maupun *workshop*, dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, dapat menghindarkan terjadinya konflik dalam bekerja sehingga diharapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, Bidan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kompetensi dirinya dalam pelayanan MTBS dan produktivitas kerjanya bisa meningkat pula.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan, MTBS, Produktivitas

### PENDAHULUAN

Bayi dan balita yang meninggal bisa menjadi tolak ukur penentuan parameter kesehatan di suatu negara. Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) pada tahun 2015, menunjukkan bahwa Angka Kematian Bayi (AKB) sebesar 22/1000 Kelahiran Hidup (KH)

serta Angka Kematian Balita (AKABA) adalah 26/1000 KH. NTT merupakan salah satu Provinsi di Indonesia dengan jumlah kematian balita yang masih tinggi. Berdasarkan data tahun 2014, diketahui bahwa 22 Kabupaten di NTT masih memiliki jumlah kematian balita yang banyak. Kematian balita terbanyak didominasi oleh Kabupaten TTU sebesar 23 orang dan Kabupaten Sikka sebesar 16 orang. Di Indonesia menurut data Riskesdas 2013, jumlah balita sakit masih banyak. Pada tahun 2012, diketahui beberapa provinsi di Indonesia memiliki jumlah balita sakit yang tergolong banyak (dalam ribuan) yakni Jawa Timur 625 orang balita yang sakit, NTT 122 orang, Banten 582, Jawa Barat 452, DKI Jakarta 448, Sulawesi Selatan 153, Bengkulu 182, Jawa Tengah 438, DI Jogjakarta 409, dan Aceh 125 orang. Usaha yang diupayakan oleh WHO dan praktisi kesehatan demi mengurangi morbiditas serta mortalitas anak adalah dengan pengembangan Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS).

Jumlah kunjungan balita sakit ke pelayanan MTBS tahun 2012 berdasarkan Provinsi di Indonesia adalah Jawa Timur (61,3%), NTT (60,7%), Banten (59,3%), Jawa Barat (54,8%), DKI Jakarta (50,7%), Sulawesi Selatan (47,1%), Bengkulu (43,1%), Jawa Tengah (40,4%), DI Jogjakarta (39,6%), Aceh (33,1%). Kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi bisa menjadi faktor-faktor yang menentukan tingginya produktivitas kerja dari layanan MTBS.<sup>3</sup> Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Produktivitas kerja maksimal dapat diraih apabila organisasi mampu menyeleksi orang yang tepat pada pekerjaannya, dan disokong pula oleh kondisi lingkungan yang kondusif agar pekerjaan bias berjalan secara optimal. Proses seleksi serta lingkungan kerja yang kondusif akan terwujud jika ada pimpinan yang memimpin dengan baik. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan serta kekuasaan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain ikut berkontribusi demi pencapaian tujuan organisasi. Baiknya suatu kepemimpinan akan menghasilkan pula lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja ialah sebuah ruang atau tempat bekerja atau keadaan fisik dan non fisik di kawasan kerja individu untuk pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik.<sup>5</sup> Produktivitas kerja bisa bertambah apabila individu melaksanakan pekerjaannya di lingkungan yang kondusif, yang bisa menciptakan semangat kerja serta membuat individu termotivasi untuk bekerja secara optimal. Motivasi merupakan hal yang dapat membuat seseorang melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan. Lingkungan kerja menumbuhkan motivasi

dalam diri semua pegawai. Norma dan aturan yang dipahami bersama menjadikan orang merasa nyaman dalam bekerja, serta timbul komitmen atau loyalitas untuk bekerja secara maksimal. Loyalitas untuk bekerja secara maksimal disertai dengan kompetensi yang dimiliki individu. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang, yang dihubungkan dengan efektifitas kinerja. Kompetensi bidan adalah kemampuan serta karakteristik yang melingkupi pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang harus dimiliki Bidan untuk berpraktek secara aman dan penuh tanggung jawab.

Puskesmas adalah wadah pelayanan publik yang memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat. Puskesmas Nita adalah tempat pelayanan kesehatan yang ada di wilayah NTT. Target kunjungan balita sakit yang perlu dicapai Puskesmas melalui MTBS adalah 90%, sedangkan berdasarkan data yang dikumpulkan, penerapan MTBS di Puskesmas hanya 51,5%. Dampak dari rendahnya pelayanan MTBS adalah kematian balita yang masih tinggi di wilayah Kabupaten Sikka diakhir 2014 yaitu sebesar 16 orang. Rendahnya pelayanan MTBS juga dipengaruhi oleh nakes yang belum semuanya terlatih MTBS, rendahnya motivasi nakes, dan kurangnya keikutsertaan pimpinan untuk peningkatan pelayanan MTBS. Dari beberapa hal di atas, maka Penulis ingin mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi bidan terhadap produktivitas bidan dalam pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Nita, NTT Tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya Pengaruh Kepemimpinan Atasan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Bidan terhadap Produktivitas Bidan dalam Pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Nita, Maumere, NTT Tahun 2016.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian survei yang bersifat analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh bidan di pelayanan MTBS Puskesmas Nita yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menjadikan semua populasi sebagai sampel penelitian. Kriteria inklusi dan eksklusi sampel dalam penelitian ini adalah: (1) Kriteria Inklusi yaitu, Bidan yang masih aktif dan bertugas di Pelayanan MTBS Puskesmas Nita Tahun 2016 tanpa memandang usia dan tingkat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta bersedia menjadi responden (2) Kriteria Eksklusi adalah Bidan Puskesmas Nita yang tidak bersedia dijadikan responden, tiba-tiba sakit, cuti dan sedang mengikuti pelatihan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam

penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL

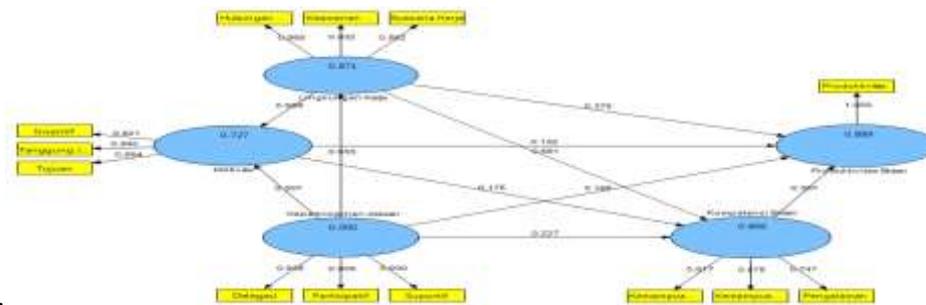
Teknis analisis yang digunakan dalam adalah SEM yang merupakan salah satu analisis *multivariate*, yang menganalisis hubungan dari beberapa variabel secara kompleks, dimana teknik *multivariate* lainnya tidak memadai untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Variabel Penelitian	N	Range	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
Produktivitas	32	23	22	45	38,75	40	5,02
Kepemimpinan	32	41	33	74	62,97	65,5	9,89
Lingkungan Kerja	32	41	30	71	62,81	66	10,12
Motivasi	32	29	27	56	49,84	51,5	6,63
Kompetensi	32	35	39	74	63,50	67	8,68

Sumber: Olahan Data Penelitian Tahun 2016

Variabel Kepemimpinan Atasan berkontribusi terhadap variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,8710, Variabel Kepemimpinan atasan dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap variabel terhadap Motivasi Bidan sebesar 0,7268, Variabel Kepemimpinan Atasan, Motivasi Bidan dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap Kompetensi sebesar 0,8658, dan Kepemimpinan Atasan, Motivasi Bidan, Variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi berkontribusi terhadap Produktivitas Bidan sebesar 0,8892. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut dapat disimpulkan bahwa variabilitas Kepemimpinan Atasan berkontribusi terhadap Lingkungan Kerja sebesar 87,10% dan 12,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabilitas Kepemimpinan Atasan dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap Motivasi Bidan sebesar 72,68% dan 27,32% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Evaluasi signifikansi *outer model* seperti pada gambar 2 dilakukan untuk menilai signifikansi konstruk laten dengan konstruknya, yaitu membandingkan nilai t statistik masing-masing konstruk laten dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (1,96).



**Gambar 1**  
**Output PLS (*Loading Factor*)**

Hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,933281, sedangkan nilai *T Statistic* sebesar 69,095618, dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ . Kepemimpinan Atasan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Produktivitas Bidan.

**Tabel 2.** Persentase Pengaruh antar Variabel Terhadap Produktivitas Bidan dalam Pelayanan MTBS di Puskesmas Nita, Maumere NTT 2016

Sumber	<i>LVC</i>	<i>Direct Path</i>	<i>Indirect Path</i>	<i>Total</i>	<i>Direct %</i>	<i>Indirect %</i>	<i>Total %</i>
Kepemimpinan Atasan	0,90	0,16	0,73	0,90	15,11	1,55	16,6
Motivasi	0,84	0,13	0,05	0,18	11,15	0,15	11,29
Lingkungan Kerja	0,92	0,37	0,27	0,65	34,66	0,72	35,28
Kompetensi	0,91	0,30	0,30	0,30	28,00		28,00
Total					88,92	2,42	91,33

Sumber: Olahan Data Penelitian Tahun 2016

Terdapat pengaruh langsung sebesar 34,66%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Lingkungankerja terhadap Produktivitas melalui Motivasi maupun Kompetensi mendapat nilai sebesar 0,72%. Motivasi Bidan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Produktivitas Bidan. Hasil uji koefisien parameter antara Motivasi Bidan terhadap Produktivitas Bidan menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 11,15%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Motivasi Bidan terhadap Produktivitas Bidan melalui Kompetensi Bidan didapatkan nilai sebesar 0,15%. Kompetensi bidan berpengaruh langsung terhadap produktivitas bidan. Hasil uji koefisien parameter antara Kompetensi Bidan terhadap Produktivitas Bidan menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 28,00%.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan Atasan terhadap Lingkungan Kerja**

Kepemimpinan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang terjalin di perusahaannya. Lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan akan membentuk rasa tanggung jawab seluruh civitas organisasi. Lingkungan kerja bidan dengan kepemimpinan yang tegas dalam menyampaikan hal-hal yang menyangkut dalam pelaksanaan tugas dapat memberi motivasi bagi bidan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti disiplin waktu, orientasi kerja antar sesama bidan, maupun rapat kerja antara semua lini. Jika hal ini tidak saling berkoordinasi, bisa membuat kurangnya rasa tanggung jawab dari bidan menyangkut tugas antara satu unit kerja dengan unit kerja lainnya yang akhirnya menyebabkan terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas diantara bidan satu dengan bidan lainnya. Tanggung jawab bisa menimbulkan kegairahan dan semangat kerja. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja tersebut pada para karyawan, pimpinan harus mengusahakan karyawan pemimpin tidak bisa menjaga hubungan baik dengan karyawannya, dan karyawan merasa tertekan dengan gaya kepemimpinan atasannya, maka diduga akan tercipta lingkungan kerja yang kurang baik. Karyawan akan berusaha berpindah ke perusahaan lain yang dianggapnya lebih baik. Hal ini berarti makin baik gaya kepemimpinan atasan diduga akan makin baik pula lingkungan kerja yang tercipta. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryati mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Universitas PGRI Palembang didapatkan hasil yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja (*P value* 0,000). Dari hasil penelitian ini, Penulis berpendapat bahwa kepemimpinan atasan memegang peranan yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Apabila pemimpin di Puskesmas tidak menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, tidak menjaga hubungan baik dengan para Bidan bawahannya pula, maka ditakutkan akan tercipta lingkungan kerja yang kurang baik, dimana akan ada kesenjangan yang tercipta antara pimpinan dengan para bidan bawahannya. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang dirasakan oleh para Bidan dalam pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit akan membuat mereka bekerja secara maksimal.

### **Pengaruh Kepemimpinan Atasan terhadap Motivasi**

Fungsi kepemimpinan adalah membimbing, membangun, memberi, atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik,

memberikan supervisi yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Firdiyansyah mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja di Lingkungan SDN 005 Sekupang, didapatkan  $p$  value 0,000 yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hardiansa (2014) mengenai adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Ambarawa dengan nilai  $P$  value 0,008 dengan nilai korelasi 0,506 yang berarti arah korelasi positif dimana tingkat hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen sedang. Berdasarkan hasil, Penulis berpendapat bahwa kepemimpinan memegang peranan yang erat dalam menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan. Dalam lingkungan Puskesmas pun, apabila pimpinan Puskesmas dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik, tentu akan menimbulkan motivasi kerja bagi para bidan bawahannya untuk dapat meningkatkan target pelayanan MTBS.

### **Pengaruh Kepemimpinan Atasan terhadap Kompetensi**

Keberadaan pemimpin di tengah-tengah para bidan sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bilamana tujuan dan keputusan kerja dibuat dengan karyawannya, cenderung bergantung pada pembuatan keputusan kelompok daripada individu, dan mendorong karyawan untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja yang tinggi. Karyawan merupakan *asset* untuk organisasi dan merupakan tanggung jawab bagi pimpinan bagaimana cara untuk meningkatkan kompetensi karyawannya untuk terus menjaga eksistensi perusahaan. Bagi bidan, bidan koordinator ialah pimpinan yang menggerakkan bidan untuk dapat melaksanakan asuhan kebidanan dengan baik. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang tanggap terhadap setiap perubahan dan untuk peningkatan kompetensi karyawan tersebut. Tugas seorang pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang tinggi baik di tingkat individu maupun organisasi perlu mengembangkan visi, menetapkan arah dan strategi mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai serta memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten. Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Apriani mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja didapatkan hubungan korelasi yang cukup antara kepemimpinan dan kompetensi sebesar 0,564. Artinya, jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kompetensi akan

meningkat pula. Penulis berpendapat bahwa Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berorientasi pada kompetensi bawahannya. Pimpinan Puskesmas harus dapat mengajarkan pada para bidan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kompetensinya, baik dengan pendidikan maupun melalui pelatihan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Atasan terhadap Produktivitas Bidan**

Kepemimpinan Atasan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Produktivitas bidan. Hasil uji koefisien parameter antara Kepemimpinan Atasan terhadap Produktivitas bidan didapatkan pengaruh langsung sebesar 15,11%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Atasan terhadap produktivitas bidan melalui Motivasi, Budaya Organisasi, maupun Kompetensi didapatkan nilai sebesar 3,77%. Dari ketiga indikator yang dimiliki variable kepemimpinan atasan, semua indikator mampu menjelaskan variabel kepemimpinan atasan. Melalui kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja. Perlu disadari bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Keberadaan pemimpin di tengah-tengah para bidan sangat diperlukan. Kepemimpinan yang ideal adalah bilamana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan karyawannya, cenderung bergantung pada pembuatan keputusan kelompok daripada individu, dan mendorong karyawan untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja tinggi. Bagi bidan, bidan koordinator pemimpin yang dapat menggerakkan bidan untuk dapat melaksanakan asuhan kebidanan dengan baik. Keberhasilan organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana melalui kepemimpinannya seorang atasan dapat mengarahkan, memberi arah dan pedoman, dan mengkoordinir bawahannya untuk

membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Hedy Wartana mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Bali menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja dengan *p value* yang didapat 0,014. Berdasarkan penelitian ini, Penulis berpendapat bahwa kepemimpinan atasan berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Jika seorang Pimpinan Puskesmas dapat meningkatkan semangat kerja para bidan bawahannya, maka diharapkan produktivitas kerja bidan dalam pelayanan MTBS pun akan meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**

Menurut Pattanayak, lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika lingkungan kerja mendukung, maka timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fansyuri Ilham dan Sri Suryoko mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja didapatkan *t*-hitung sebesar 5,734 yang lebih besar daripada *t*-tabel yakni sebesar 1,9855 dan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Koefisien regresi  $Z = 8,125 + 0,376X_3$  memiliki inferensi bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. Sai Apparel Industries guna menunjang produktivitas karyawannya, maka diharapkan akan meningkatkan motivasi kerjanya pula.<sup>13</sup> Dari hasil penelitian ini Penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja dan motivasi adalah dua hal yang saling berhubungan. Lingkungan kerja Puskesmas yang menyenangkan dan kondusif akan membuat para Bidan termotivasi untuk meningkatkan pelayanan dan semangat kerja dalam pelayanan MTBS.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Bidan**

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variable Kompetensi bidan. Dari hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,56, sedangkan nilai *T-Statistic* yang didapatkan sebesar 6,63 dan signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seorang pegawai dapat melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Apabila lingkungan kerja seseorang tidak nyaman, maka akan mengganggu dalam penyelesaian tugas orang tersebut dan peningkatan kompetensi yang dimilikinya. Seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan, maka akan membuahkan kinerja yang tidak memuaskan. Kinerja yang tidak memuaskan membuat pegawai sering menjadi malas, sering tertidur, dan hal buruk lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Asri Yani dan Anik Indrawati mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri I Pasuruan, didapatkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Dari hasil penelitian ini, Penulis berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kompetensi bidan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Bidan**

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,37, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 5,72 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ . Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Produktivitas bidan. Hasil uji koefisien parameter antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas bidan didapatkan pengaruh langsung sebesar 34,66 %, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas bidan melalui Kompetensi didapatkan nilai sebesar 0,88%. Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel lingkungan kerja, semua indikator mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja yaitu suasana kerja, keamanan dan hubungan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman (2011) ditemukan bahwa suasana kerja memberikan ketenangan kepada semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Terciptanya suasana kerja dapat memberikan semangat bekerja yang lebih baik tanpa kekhawatiran akan adanya hambatan karir yang berkaitan dengan ketidakadilan dari pimpinan.

Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W, dan Agung Budiarmo mengenai Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi di bagian jamu tradisional unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang dengan *p value* yang didapat 0,000.<sup>14</sup> Berdasarkan hasil penelitian ini Penulis berpendapat bahwa produktivitas

kerja yang tinggi akan didapatkan apabila para Bidan yang bekerja di lingkungan Puskesmas tersebut dapat didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, yang memungkinkan mereka untuk tenang dalam bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif, maka Bidan akan dapat bekerja secara optimal sehingga target pelayanan MTBS pun akan tercapai.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi Bidan**

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif terhadap kompetensi, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,17. Kompetensi seseorang salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kompetensi kerja bisa meningkat. Motivasi ditentukan oleh kekuatan keinginan dan harapan bidan yang mau dicapai. Seorang bidan akan termotivasi dan dapat meningkatkan kompetensi kerjanya apabila ada imbalan- imbalan yang diberikan dari atasannya. Bisa berupa dana, penghargaan, piagam dan lain- lain.<sup>15</sup> Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Felicia Dwi R.F mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di Surabaya pada tahun 2012, didapatkan hasil p value untuk motivasi adalah 0,002 dan p value untuk kompetensi adalah 0,036.<sup>16</sup> Dari hasil penelitian tersebut Penulis berpendapat apabila seorang Bidan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya dalam pelayanan MTBS, baik melalui pendidikan atau melalui pelatihan, maka diharapkan target pelayanan MTBS akan meningkat.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Bidan**

Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,13, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,71 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ . Motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Produktivitas bidan. Hasil uji koefisien parameter antara variabel Motivasi Bidan terhadap Produktivitas bidan didapatkan adanya pengaruh langsung yaitu sebesar 11,15%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Motivasi kerja terhadap Produktivitas bidan melalui Kompetensi didapatkan nilai sebesar 0,10%. Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel motivasi, semua indikator mampu menjelaskan variabel motivasi yaitu insentif, tanggung jawab dan tujuan. Produktivitas kerja salah satu dipengaruhi oleh motivasi. Isak dan Hendri (2003) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Albaar (2011), didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap penampilan kerja.<sup>17</sup> Dari

hasil penelitian tersebut, Penulis berpendapat bahwa motivasi memegang peranan penting dalam produktivitas kerja bidan. Motivasi dapat menimbulkan semangat dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik. Seorang Bidan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pelayanan MTBS.

### **Pengaruh Kompetensi Bidan terhadap Produktivitas Bidan**

Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,30, sedangkan nilai *T-Statistic* sebesar 5,75 dan signifikan pada  $\alpha=5\%$ . Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas bidan. Hasil uji koefisien parameter antara Kompetensi terhadap produktivitas bidan didapatkan pengaruh langsung sebesar 28,00%. Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki oleh variable kompetensi bidan, semua indikator mampu menjelaskan variabel kompetensi bidan yaitu kemampuan konseptual, kemampuan teknis dan keterampilan.

Kerja yang produktif memerlukan keterampilan, sehingga bisa menciptakan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik, kerja yang produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung seperti kemauan kerja yang tinggi, kompetensi yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, hal-hal spesifik yang berpengaruh terhadap manusia sebagai tenaga kerja, akan menjadi faktor yang mempengaruhi hasil kerja. Kondisi fisik yang sangat ditentukan oleh gizi dan kesehatan, sikap dan disiplin yang dilandasi oleh motivasi, serta keterampilan dan pengetahuan sebagai akibat dari pendidikan yang dimiliki, secara langsung akan menjadi faktor penentu dari tingkat produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan.<sup>18</sup>

Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Okky Satria dan Asep Kuswara mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung dengan R Square yang didapat 87,90.<sup>19</sup> Dari hasil penelitian yang didapat, Penulis berpendapat bahwa produktivitas kerja yang tinggi akan didapat apabila karyawan yang bekerja memiliki kompetensi yang baik. Bidan yang bekerja di pelayanan MTBS akan dapat meningkatkan jumlah kunjungan balita sakit ke Puskesmas. Puskesmas Nita, Maumere, NTT Tahun 2016.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan Kepemimpinan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 0,9332815618 dan nilai *T-Statistic* sebesar 69,09; Kepemimpinan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,306855 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,231276; Kepemimpinan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi bidan sebesar 0,226610 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,120762; Kepemimpinan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bidan sebesar 0,167654 dan nilai *T-Statistic* sebesar 4,202169; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Bidan sebesar 0,174389 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,045959; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bidan sebesar 0,174808 dan nilai *T-Statistic* sebesar 3,714172; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi sebesar 0,558962 dan nilai *T-Statistic* sebesar 4,431242; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Bidan sebesar 0,561251 dan nilai *T-Statistic* sebesar 6,634585; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Bidan sebesar 0,374615 dan nilai *T-Statistic* sebesar 5,728247; Kompetensi bidan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas bidan sebesar 0,306879 dan nilai *T-Statistic* sebesar 5,755014. Pengaruh paling besar terhadap variabel Produktivitas Bidan didapatkan berasal dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 34,66%, sedangkan besar pengaruh dari variabel Kepemimpinan Atasan sebesar 15,11%, Motivasi sebesar 11,15%, dan Kompetensi Bidan sebesar 28,00 %. Berdasarkan hasil perhitungan dijelaskan bahwa model dapat menjelaskan variabilitas data sebesar 99,95%, sedangkan 0,05% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Selain itu dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas bidan dalam pelayanan MTBS. Jika tercipta lingkungan kerja yang kondusif, maka diharapkan produktivitas kerja pun akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mulyono M. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara; 2005  
 Profil Dinas Kesehatan Provinsi NTT. Kematian Balita di NTT dalam [www.ntt.bps.go.id](http://www.ntt.bps.go.id).  
 Diakses pada 15 April 2016, pukul 13.00 WIB, 2014.  
 Wibowo. Perilaku dalam Organisasi, Edisi I. Jakarta: PT. Raja Grafindo; 2013.

- Suwarto. Perilaku Keorganisasian. Jogjakarta: Universitas Atma Jaya; 2010.
- Nitisemito A. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2001.
- Tika P. Lingkungan kerja dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara; 2008.
- Sujianti. Buku Ajar Konsep Kebidanan Teori dan Aplikasi. Jakarta: Nuha Medika; 2009.
- Notoatmodjo. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
- Ghozali. Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS); 2006.
- Nitisemito A. Manajemen Personalia, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia; 2002.
- Kartono. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT.Raja Grafindo; 2003.
- Mulyono M. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara; 2005.
- Satria A. Teori Konsep Lingkungan Kerja (Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli). Diakses dalam [www.materibelajar.id](http://www.materibelajar.id) pada 30 Juli 2016, pukul 07.00 WIB; 2016.
- Fadilla, Handoko DW, Agung A. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013 Hal 1-9. Diakses melalui [www.portalgaruda.org](http://www.portalgaruda.org) pada 16 Desember 2016, pukul 17.00 WIB; 2013.
- Isak, H. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama; 2003.
- Felicia D. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya. (Skripsi). Surabaya: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Surabaya; 2012.
- Albar. Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Penampilan Kerja Keperawatan dalam Pendokumentasian Asuhan Pasien di RSLJD Cilegon. (Tesis). Banten: Fakultas Manajemen Universitas Suryadarma; 2012.
- Sinungan. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara; 2003.
- Satria R., Asep K. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Enterpreneurship Vol.7, No.2. Diakses melalui [www.portalgaruda.org](http://www.portalgaruda.org) pada 16 Desember 2013, pukul 17.00 WIB; 2013.