**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BIDAN DALAM PENERAPAN APN PUSKESMAS KECAMATAN CIMANGGIS 2015**

**Maya Latifatul Masrurroh**

1Mahasiswa Program DIV Kebidanan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

1[mayalatifatulmasrurroh@gmail.com](mailto:mayalatifatulmasrurroh@gmail.com)

**ABSTRAK**

Berdasarkan data yang diperoleh dari dinas kesehatan kota Depok pada tahun 2014 terdapat 17 kasus kematian ibu yang tersebar diseluruh Kecamatan di Kota Depok. Puskesmas yang memiliki jumlah tenaga kesehatan bidan terbanyak diharapkan mampu memberikan kontribusi pertolongan persalinan dengan tenaga kesehatan yang tinggi, namun di Kecamatan Cimanggis cakupan persalinan dengan tenaga kesehatan (90,1%) masih di bawah rata-rata Kota Depok (91,0%). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi bidan dan motivasai kerja terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) di wilayah kerja Kecamatan Cimanggis Kota Depok tahun 2015. Desain penelitian yang digunakan secara *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bidan yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Cimanggis sebanyak 30 bidan. Sampel yang digunakan adalah total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah *Structur Equational Model (SEM)* menggunakan *SmartPLS* 2.0 dan SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan variabel kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) di wilayah kerja Kecamatan Cimanggis dipengaruhi langsung oleh kompetensi bidan (51,4%) dan motivasi kerja (34,0%) sedangkan faktor lain yang tidak diteliti mempengatuhi variabel kinerja bidan sebesar 14,6%. Disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja bidan dalam penerapan asuhan persalinan normal (APN) dengan cara memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi bidan dalam memberikan asuhan persalinan normal (APN) dan memberikan reward bagi bidan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memotivasi para bidan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci :** Kinerja, Kompetensi, Motivasi, bidan

***ABSTRACT***

*Based on data obtained from city health department depok In 2014 there were 17 cases of maternal deaths that are scattered throughout the District in Depok. PHC which has the highest number of midwives health workers are expected to contribute aid delivery by health personnel is high, but in District Cimanggis deliveries with health professionals (90.1%) is still below Depok (91.0%). The purpose of this study was to determine the effect midwife competencies and motivation to work on the performance of midwife in the application of normal delivery care (APN) in the sub-district Puskesmas Cimanggis Year 2015. Desain study used cross sectional using a qualitative approach. The population in this study throughout the midwife who works at sub-district Puskesmas Cimanggis. In this study, using a total sampling of 30 midwives. The analytical method used is Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 18. The results showed variable performance of midwife in the application of normal delivery care (APN) in the sub-district Puskesmas Cimanggis directly influenced by the competence of midwives (51.4%) and motivation to work (34.0%), while other factors not studied variables affect the performance of midwives at 14.6% is recommended to further improve the performance of midwives in applying the normal delivery care (APN) by providing training competence normal delivery care (APN) and provide reward for midwives who have good performance so as to motivate the other midwives to improve the performance.*

***Key Word :*** *performance , competence, motivation, bidan*

**Pendahuluan**

Pembangunan kesehatan adalah penyelenggaraan upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Tujuan pembangunan kesehatan adalah perubahan perilaku masyarakat menuju kemandirian untuk menolong diri sendiri di bidang kesehatan.

Untuk mendukung maksud dan tujuan tersebut, salah satu upaya yang dilakukann adalah menanamkan kesadaran dari anggota masyarakat tentang pentingnya kesehatan anak melalui pemanfaatan posyandu. Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam pembangunan kesehatan dan menurunkan AKB antara lain adalah dengan penggerakan partisipasi masyarakat.

Pada tahun 2007, Angka Kematian Ibu melahirkan (AKI) di Indonesia sebesar 228 per 100.000 kelahiran hidup. Sementara itu, sasaran strategis Kementerian Kesehatan adalah 118 per 100.000 kelahiran hidup dan target MDGs adalah 102 per 100.000 kelahiran hidup.

Angka Kematian Bayi (AKB) pada tahun 2007 sebesar 34 per 100.000 kelahiran hidup. Padahal sasaran strategis Kementerian Kesehatan adalah 24 per 1.000 kelahiran hidup dan target MDGs adalah 23 per 1.000 kelahiran hidup. Secara umum pencapai nilai AKI dan AKB di Indonesia masih belum sesuai dengan target, baik target Kementerian Kesehatan maupun target MDGs.

Derajat kesehatan masyarakat yang masih belum optimal pada hakikatnya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, perilaku masyarakat, pelayanan kesehatan dan genetika. Perilaku rumah tangga sangat dipengaruhi oleh proses yang tejadi di tatanan sosial lain, yaitu tatanan institusi pendidikan, tatanan tempat kerja, tempat umum dan fasilitas kesehatan.

Pembangunan kesehatan adalah penyelenggaraan upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Tujuan pembangunan kesehatan adalah perubahan perilaku masyarakat menuju kemandirian untuk menolong diri sendiri di bidang kesehatan. Untuk mendukung maksud dan tujuan tersebut, salah satu upaya yang dilakukann adalah menanamkan kesadaran dari anggota masyarakat tentang pentingnya kesehatan anak melalui pemanfaatan posyandu. Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam pembangunan kesehatan dan menurunkan AKB antara lain adalah dengan penggerakan partisipasi masyarakat.

Pembangunan kesehatan untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya juga memerlukan peran masyarakat. Melalui konsep Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM), masyarakat berperan serta aktif dalam penyelenggaraan upaya kesehatan. Bentuk UKBM antara lain Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), Pos Kesehatan Desa (Poskesdes), dan RW/desa/kelurahan siaga aktif.

Angka Kematian Bayi di kota Depok pada tahun 2014 sejumlah 1,78 per 1000 kelahiran hidup, angka ini menurun dibanding tahun 2013 yaitu 2,34 per 1000 kelahiran hidup. Sedangkan pada kasus Angka Kematian Balita, pada tahunn 2013 di Kota Depok sejumlah 11 orang, namun pada tahun 2014 mengalami peningkatan menjadi 16 orang. Sedangkan untuk rasio Angka Kematian Ibu pada tahun 2013 sebesar 39,84 per 100.000 kelahiran hidup, dan pada tahun 2014 berjumlah 36,42 per 100.000 kelahiran hidup.

Kader kesehatan merupakan perwujudan peran serta aktif masyarakat dalam pelayanan terpadu, dengan adanya kader yang dipilih oleh masyarakat, kegiatan diprioritaskan pada lima program dan mendapat bantuan dari petugas kesehatan. Posyandu sudah lebih dari 20 tahun berdiri. Hampir seluruh kampung di Indonesia sudah memiliki Posyandu. Peranannya tidak selalu kelihatan tetapi dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Indonesia. Tanpa keberadaan Posyandu beserta kader di dalamnya, mungkin pelayana kesehatan yang sifatnya preventif kurang maksimal.

Terdapat 280.225 Posyandu pada tahun 2013 di Indonesia. 49.193 diantaranya berada di Provinsi Jawa Barat. Dari jumlah Nasional tersebut, posyandu pratama sebanyak 32,7%, madya sebanyak 29,1%, purnama sebanyak 29,9%, dan mandiri sebanyak 8,3%. Rasio Posyandu di Jawa Barat tertinggi secara nasional yaitu 8,29. Hal ini berbanding terbalik karena sampai saat ini, Jawa Barat merupakan provinsi penyumbang AKI terbesar di Indonesia. Harusnya hal ini dapat dicegah dengan banyaknya jumlah Posyandu.

Angka Kematian Bayi di kota Depok pada tahun 2014 sejumlah 1,78 per 1000 kelahiran hidup, angka ini menurun dibanding tahun 2013 yaitu 2,34 per 1000 kelahiran hidup. Sedangkan pada kasus Angka Kematian Balita, pada tahunn 2013 di Kota Depok sejumlah 11 orang, namun pada tahun 2014 mengalami peningkatan menjadi 16 orang. Sedangkan untuk rasio Angka Kematian Ibu pada tahun 2013 sebesar 39,84 per 100.000 kelahiran hidup, dan pada tahun 2014 berjumlah 36,42 per 100.000 kelahiran hidup.

Jumlah Posyandu di Kota Depok berjumlah 999 Posyandu, hanya saja dari 999 Posyandu ini, hanya 717 Posyandu yang aktif. Kecamatan yang memiliki Posyandu aktif paling sedikit yaitu Kecamatan Cilodong. Dari 85 Posyandu yang berada di Kecamatan ini, hanya sekitar 40 Posyandu yang aktif (48%), sedangkan Kecamatan lain tingkat keaktifan Posyandunya lebih dari 50%.

Dari 425 kader yang seharusnya ada di Kecamatan Cilodong, hanya 200 yang aktif (48%), sedangkan dari kader yang aktif itu ada yang belum mendapatkan pelatihan. Disamping itu, cakupan penimbangan balita di tiga Puskesmas Kecamatan Cilodong ada yang menagalami penurunan, yaitu di Puskesmas Villa Pertiwi dan Puskesmas Cilodong.

Masalah yang ditemukan yaitu kinerja kader Posyandu yang masih kurang yaitu masih adanya Posyandu yang hanya menyelenggarakan kegiatan Posyandu kurang dari 7 kali dalam setahun dan kehadiran kader kurang dari 8 kali. Masalah lain yang ditemukan yang berpengaruh terhadap perilaku kader dalam pelayanan Posyandu yaitu peran pimpinan yang kurang dan kompensasi (imbalan) yang dirasakan tidak sesuai, selain itu masih adanya kader yang belum mengikuti pelatihan kader. Selain itu, cakupan penimbangan balita tidak sesuai target.

Berdasarkan data dari Profil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2012 angka kematian bayi di Jawa Barat hingga saat ini masih cukup tinggi, jumlah lahir hidup tercatat 931,906 bayi, angka lahir mati tercatat 3,3 per 1000 kelahiran hidup, jumlah bayi mati tercatat 1,249 bayi, pada angka kematian bayi tercatat 5,2 per 1000 kelahiran hidup, jumlah balita mati tercatat 5,167, angka kematian bayi tercatat 5,5 per 1000 kelahiran hidup. Berdasarkan data Profil Kesehatan Kota Depok, bila dihitung rasio kematian angka kematian bayi di kota Depok per 1000 kelahiran hidup dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2012 maka diperoleh angka pada tahun 2011 sebesar 3,21/1000 kelahiran hidup, tahun 2012 sebesar 2,82/1000 kelahiran hidup, tahun 2013 sebesar 2,34/1000 kelahiran hidup dan tahun 2014 sebesar 1,78/1000 kelahiran hidup. Jumlah kematian bayi di kota Depok tahun 2011 sebanyak 119 orang, tahun 2012 sebanyak 114 orang, tahun 2013 sebanyak 113 orang dan tahun 2014 sebanyak 83 orang dengan penyebab BBLR, asfiksia dan masalah laktasi. Sedangkan Anak balita adalah semua anak yang berusia 1 sampai 59 bulan 29 hari. Angka kematian balita di kota Depok tahun 2011 sebanyak 23 orang dan tahun 2012 sebanyak 2013 sebanyak 11 orang.

Perilaku dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yakni pengalaman, fasilitas, dan sosial budaya, sedangkan faktor internal berupa persepsi, pengetahuan, kayakinan, keinginan, motivasi, niat, dan sikap. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaiman acara mengarahkan daya dan potensi bawahan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga keberadaan motivasi sangat penting bagi setiap orang untuk memberikan semangat dari dalam agar bekerja lebih baik. Motivasi menjadi penggerak bagi kader dalam mengikuti kegiatan Posyandu. Kader yang memiliki motivasi yang tinggi, otomatis akan lebih giat dalam membantu petugas kesehatan di Posyandu. Motivasi ini dapat terwujud dari hubungan rekan kerja yang harmonis, perhatian petugas, ketersediaan fasilitas, termasuk pemberian insentif kepada kader Posyandu.

Lingkungan merupakan semua yang ada di lingkungan dan terlibat dalam interaksi individu pada waktu pelasanaan aktivitasnya. Lingkungan tersebut meiputi lingkungan fisik, psiko sosial, biologis, dan budaya. Lingkungan psiko sosial meliputi keluarga, komuniti dan masyarakat.

**Metode**

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik, dengan desain penelitian *cross sectional* (potong lintang) dengan perhitungan software PLS. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh antara peran pimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap perilaku kader dalam pelayanan Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilodong Kota Depok tahun 2015.

Indikator peran pimpinan yaitu pengarahan, pembagian tugas dan evaluasi. Indikator lingkungan kerja yaitu kenyamanan, hubungan yang baik dan kompetisi. Indikator motivasi kerja yaitu imbalan, prestasi dan pengakuan. Sedangkan indikator perilaku kader yaitu keaktifan, kegiatan dan kerjasama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader Posyandu aktif yang ada di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilodong. Jumlah Posyandu aktif di UPT Cilodong sebanyak 21 Posyandu, Kalimulya 4 Posyandu dan Villa Pertiwi 15 Posyandu. Masing-masing Posyandu memiliki 5 kader, sehingga jumlah kader aktif sebanyak 200 kader.

Besar sampel dihitung berdasarkan rumus Lameshow, sehingga didapatkan 65 sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *accidental sampling*, yaitu ketika proses penelitian ada kader yang memenuhi kriteria, maka kader tersebut dijadikan sampel.

Kriteria inklusi pemilihan sampel kader yaitu kader posyandu yang bersedia untuk dijadikan sampel penelitian, kader posyandu yang telah menjadi kader selama 2 tahun atau lebih, kader posyandu yang bisa membaca dan menulis. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilodong Kota Depok, yakni Puskesmas Cilodong, Puskesmas Kalimulya, Puskesmas Villa Pertiwi. Waktu pengambilan data dilaksanakan bulan September-Oktober 2015.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan tentang pengaruh peran pimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diisi oleh kader, serta kuesioner tentang perilaku kader dalam pelayanan Posyandu yang diisi oleh penanggung jawab Posyandu sebagai penilai perilaku kader.

Metode pengukuran baik untuk variabel eksogen maupun endogen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala interval, sedangkan teknis pengukuran menggunakan *semantic differential* dan skala Likert yang mempunyai. Untuk variabel peran, pimpinan, lingkungan kerja dan perilaku kader menggunakan skala perbedaan semantik, sedangkan untuk variabel motivasi kerja dikembangkan dengan pertanyaan menggunakan skala Likert berbentuk *checklist* dalam interval.

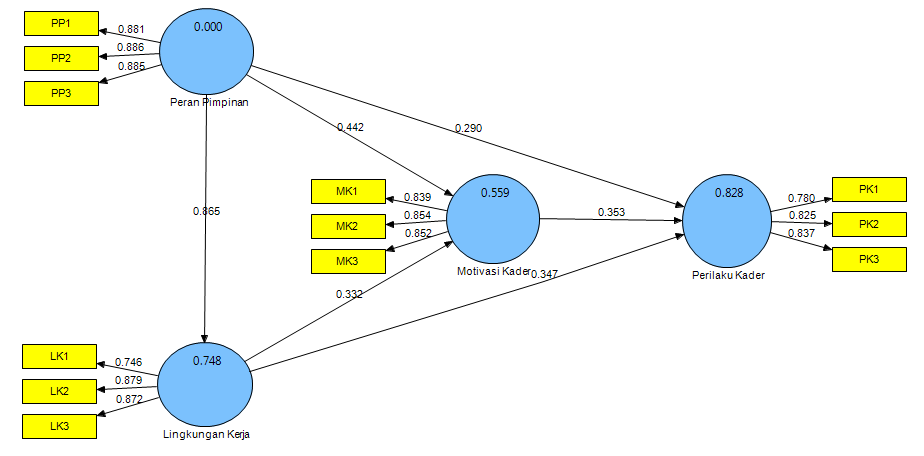
**Hasil**

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran 65 kuesioner kepada kader sebagai responden yaitu kader Posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Cilodong Kota Depok. Waktu pengambilan data dilaksanakan bulan September-Oktober 2015.

Analisis bivariat bertujuan untuk melihat hubungan distribusi dari karakteristik individu (lama menjadi kader) dan variabel peran pimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan perilaku kader. Kemudian masing-masing variabel tersebut diatas akan dilakukan uji korelasi dengan masing-masing variabel *eksogen* dan *endogen* dengan menggunakan alat uji *chi square*, karena semua variabel tersebut berskala nominal dan ordinal. Analisa bivariat ini berguna untuk memperdalam analisa dan kesimpulan pada akhirnya. Adapun uji hubungan menggunakan *Chi Square*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uji *Chi Square* ( = 5%)**  **p-value (Asymp. Sig)** | **Karakteristik Responden** | **Kesimpulan** |
| Peran Pimpinan | 0,234 | p-value > 0,05/ tidak ada hubungan |
| LIngkungan Kerja | 0,767 | p-value > 0,05/ tidak ada hubungan |
| Motivasi Kerja | 0,164 | p-value > 0,05/ tidak ada hubungan |
| Perilaku Kader | 0,803 | p-value > 0,05/ tidak ada hubungan |

Model pengukuran atau *Outer Model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent*  dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator (Chin dalam Ghozali, 2011). Model awal dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

****

Gambar tersebut menunjukkan bahwa konstruk perilaku kader diukur dengan 3 indikator reflektif yaitu keaktifan, kerjasama dan kegiatan. Motivasi kerja diukur dengan 3 indikator reflektif yaitu imbalan, prestasi dan pengakuan. Peran pimpinan diukur dengan 3 indikator reflektif yaitu pengarahan, pembagian tugas dan evaluasi. Lingkungan kerja diukur dengan 3 indikator reflektif yaitu kenyamanan, hubungan baik dan kompetisi.

Korekasi konstruk lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya. Hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih dari pada ukuran pada blok lainnya, sehingga pengujian dinyatakan valid.

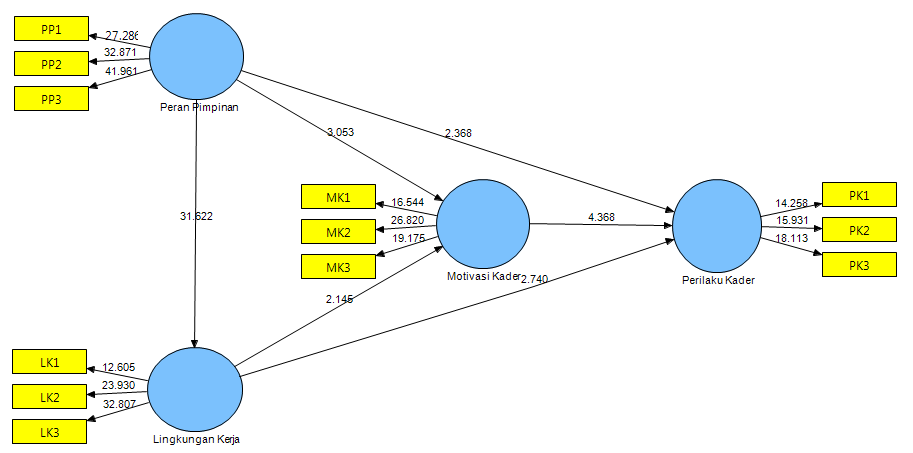
Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan *construct* yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, dalam Ghozali, 2011). Model pengukuran atau *outer model* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* *2.0*, adalah sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Lingkungan Kerja** | **Motivasi kerja** | **Peran Pimpinan** | **Perilaku Kader** |
| **Lingkungan Kerja** | 1.000000 |  |  |  |
| **Motivasi kerja** | 0.713826 | 1.000000 |  |  |
| **Peran Pimpinan** | 0.864872 | 0.728651 | 1.000000 |  |
| **Perilaku Kader** | 0.850218 | 0.812478 | 0.847782 | 1.000000 |

Berdasarkan hasil pengukuran dalam kedua tabel tersebut, akar AVE dari setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari korelasi antar konstruk. Sehingga semua konstruk dalam model yang di estimasi memenuhi syarat *discriminat validity*, dan nilai korelasi variabel laten telah disajikan pada tabel di atas.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Composite Reliability** |
| **Lingkungan Kerja** | 0.872786 |
| **Motivasi kerja** | 0.885004 |
| **Peran Pimpinan** | 0.914378 |
| **Perilaku Kader** | 0.854997 |

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai *cronbach alpha* pada semua variabel berkisar 0,854 hingga 0,914 yang berarti semua indikator handal dalam mereflesikan variabelnya (nilai *cronbach alpha* > 0,70).



Berdasarkan pada hasil diatas, semua jalur sudah memenuhi angka signifikan pada CI 95% > (1,96). Hal ini menjadi persyaratan pada evaluasi dengan *loading factor* yaitu dilakukan untuk menilai signifikansi konstruk laten dengan kosntruknya, dengan membandingkan nilai T-statistik masing-masing konstruk laten dengan nilai = 5% (0,05). Untuk mengukur nilai T statistik dilakukan dengan *bootstrapping* pada model gambar diatas maka dapat disajikan hasil sebagai berikut:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Original Sample (O)** | **Sample Mean (M)** | **Standard Deviation (STDEV)** | **Standard Error (STERR)** | **T Statistics (|O/STERR|)** |
| **Lingkungan Kerja -> Motivasi kerja** | 0.331892 | 0.358031 | 0.154715 | 0.154715 | 2.145183 |
| **Lingkungan Kerja -> Perilaku Kader** | 0.347021 | 0.324490 | 0.126661 | 0.126661 | 2.739768 |
| **Motivasi kerja -> Perilaku Kader** | 0.353292 | 0.360359 | 0.080878 | 0.080878 | 4.368197 |
| **Peran Pimpinan -> Lingkungan Kerja** | 0.864872 | 0.868044 | 0.027350 | 0.027350 | 31.622150 |
| **Peran Pimpinan -> Motivasi kerja** | 0.441608 | 0.415317 | 0.144634 | 0.144634 | 3.053284 |
| **Peran Pimpinan -> Perilaku Kader** | 0.290226 | 0.308080 | 0.122549 | 0.122549 | 2.368249 |

Berdasarkan model awal diatas maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis pada hubungan langsung antara tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kader posyandu yaitu peran pimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel laten dengan lainnya bila menunjukkan angka di atas 1,96 dengan parameter estimasi 95% dinyatakan valid.

Selanjutnya dilihat seberapa besar kekuatan variabel eksogen dan variabel endogen yang bersifat dependen pada model awal ini dengan cara melihat besarnya nilai *R Square* pada masing-masing variabel endogen tersebut pada tabel dbawah ini:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **R Square** |
| **Lingkungan Kerja** | 0.748004 |
| **Motivasi kerja** | 0.558691 |
| **Peran Pimpinan** |  |
| **Perilaku Kader** | 0.828134 |

Tabel diatas menjelaskan sumbangan dari variabel yang mempengaruji variabel yang ada di tabel R-Square, nilai R-Square variabel perilaku kader posyandu sebesar 0,828134 atau 82,81%. Hal ini berarti 17,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk mengetahui keajegan model yang diusulka pada suatu populas dilihat nilai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau nilai koefisien *path* (*rho*) nya dengan cara melihat besarnya nilai O (*original sample*) serta nilai T statistiknya sebagai suatu pernyataan nilai tingkat signifikansi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (tingkat signifikansi diambil pada level kesalahan 5% atau berada pada T diatas 1,96).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Original Sample (O)** | **T Statistics (|O/STERR|)** | **Ho** | **Signifikansi** |
| **Lingkungan Kerja -> Motivasi kerja** | 0.331892 | 2.145183 | Ditolak | Ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif |
| **Lingkungan Kerja -> Perilaku Kader** | 0.347021 | 2.739768 | Ditolak | Ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif |
| **Motivasi kerja -> Perilaku Kader** | 0.353292 | 4.368197 | Ditolak | Ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif |
| **Peran Pimpinan -> Lingkungan Kerja** | 0.864872 | 31.622150 | Ditolak | Ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif |
| **Peran Pimpinan -> Motivasi kerja** | 0.441608 | 3.053284 | Ditolak | Ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif |
| **Peran Pimpinan -> Perilaku Kader** | 0.290226 | 2.368249 | Ditolak | Ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif |

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja kader dengan nilai T sebesar 2,145 > 1,96. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kader dengan nilai T sebesar 2,739 > 1,96. Kemudian motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kader dengan nilai T sebesar 4,368 > 1,96. Lalu peran pimpinan berpengaruh terhadap lingkungan kerja dengan nilai T sebesar 31,622 > 1,96. Peran pimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja kader dengan nilai T sebesar 3,053 > 1,96. Dan peran pimpinan berpengaruh terhadap perilaku kader dengan nilai T sebesar 2,368 > 1,96. Dari hasil perhitungan ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian Pengaruh Peran Pimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kader Posyandu diterima. Presentase besaran pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dijelaskan sebai berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **LV Correlation** | **Direct**  **Rho** | **Inderect**  **Rho** | **Total** | **Direct %** | **Inderect**  **%** | **Total**  **%** |
| Peran Pimpinan | 0,847782 | 0,29023 | 0,156 | 0,4460 | 24,60 |  | 24,60 |
| Lingkungan Kerja | 0,850218 | 0,34702 | 0,117 | 0,4642 | 29,50 |  | 29,50 |
| Motivasi kerja | 0,812478 | 0,35329 | - | 0,3533 | 28,70 |  | 28,70 |
| **Total** | | | | | | | **82,81** |

Dari tabel diatas menyatakan bahwa peran pimpinan berpengaruh secara langsung terhadap perilaku Kader. Hasil uji koefisien parameter antara peran pimpinan terhadap perilaku kader menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 24,60%. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kader. Hasil uji koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap perilaku kader menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 29,50%. Motivasi kerjar berpengaruh secara langsung terhadap Perilaku Kader. Hasil uji koefisien parameter antara Motivasi kerja terhadap Perilaku Kader menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 28,70%.

Sehingga nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel *laten independent* tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai R Square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel Peran Pimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja dmampu menjelaskan variabel Perilaku Kader sebesar (24,60% + 29,50% + 28,70%) = 82,81%.

**Diskusi**

Menurut Rivai (2004) peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Peran kepemimpinan dalam setiap organisasi berbeda tergantung pada spesifikasinya. Perbedaan ini disebabkan oleh jenis organisasi, situasi sosial dalam organisasi dan jumlah anggota kelompok dalam organisasi tersebut.

Hasil pengujian peran pimpinan terhadap perilaku kader posyandu didapat hasil angka T statistik sebesar 2,368 > 1,96. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh peran pimpinan terhadap perilaku kader posyandu. Sehingga paramater peran pimpinan terhadap perilaku kader posyandu dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sebagai *empowering* (pemberdaya) yang baik mampu untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mampu menciptakan, mengerjakan apapun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paiman Soeparmant yang berjudul “ Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Penyuluhan Kader Posyandu Kepada Ibu Hamil”, hasil penelitian menyebutkan dari kelima variabel secara bersama-sama (multiple) yang menentukan besarnya perilaku penyuluhan kader pada ibu hamil sebesar 53%. yang paling kuat mempengaruhi adalah perilaku pembina kader (pimpinan) dengan beta 0,75, kemudian nilai-nilai dan kepercayaan ibu hamil (beta 0,34 dan beta 0,27).

Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh atasannya, sehingga lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini mengingat bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap perilaku kader posyandu didapat hasil angka T-statistik sebesar 2,740> 1,96. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kader posyandu. Sehingga parameter lingkungan kerja terhadap perilaku kader posyandu dikatakan siginifikan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memnungkinkan kader dapat bekerja optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indi Djastuti, MS yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Karyawan” Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa saran, perilaku manajerial, serta desain pekerjaan secara siginifikan berhubungan dengan perilaku kerja karyawan. Saran yang diusulkan dalam penelitian ini adalah perlu ditingkatkan kualitas atas lingkungan pekerjaan dengan mempertimbangkan peran pimpinan, program pelatihan dan juga motivasi karyawan sehingga perilaku kerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Herberg dalam Luthans yang dikutip dari Hafizurrachman (2011) menyatakan bahwa pada manusia terdapat 6 faktor pemuas yaitu 1) prestasi kerja yang diraih (achievement), 2) pengakuan orang lain (recogjition), 3) tanggung jawab (responsibility), 4) peluang untuk maju (advancement), 5) kepuasan kerja itu sendiri (the work itself), 6) pengembangan karir (the possibility of growth.

Anastosi dan Lerbina (1997) dalam Hafizurrachman (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap perkembangan psikologis seseorang. Lingkungan kerja menyangkut karakteristik lingkungan kerja fisik seperti temperature, kondisi penerangan dan system social, interaksi social, suasana kerja. Semua aspek lingkungan kerja ini akan berpengaruh kepada perilaku seseorang, pengembangan semosional, kesehatan mental dan motivasi kerja.

Motivasi merupakan daya penggerak seseorang dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga apabila kader posyandu yang memiliki motivasi baik dan tinggi maka akan mempengaruhi pda perilakunya. Menurut Winardi (2011) bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri, atau oleh sejumlah kekuatan luar, yang berfokus pada imbalan finansial dan non finansial. Sehingga untuk menumbuhkan motivasi dalam diri kader posyandu perlu adanya rangsangan dari luar yang berpengaruh terhadap perilaku kader posyandu disamping dari dalam dirinya. Rangsangan itu dapat berupa fasilitas, pemberian insentif, pembinaan, penghargaan, aktualisasi diri dan dukungan dari masyarakat.

Hasil pengujian motivasi kader terhadap perilaku kader posyandu didapat hasil angka T-statistik sebesar 4,368> 1,96. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh motivasi kader terhadap perilaku kader posyandu. Sehingga parameter motivasi kader terhadap perilaku kader posyandu dikatakan siginifikan dan bernilai positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur Laili Fatmawati (2012) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan motivasi kader dengan pelaksanaan peran kader posyandu. Hasil penelitian menjujukkan bahwa sebagian besar kader dengan motivasi tinggi, maka peran kader terlaksana dengan baik. Perhitungan uji statistic *chi square* didapatkan p *value* 0,003 dan OR 5,25 yang berarti Ho ditolak, artinaya ada hubungan antara motivasi kader dengan pelaksanaan peran kader posyandu.

Manajer (pimpinan) merupakan seseorang yang mengemban tugas penting dalam sebuah organisasi. Menurut Mintzberg dalam Robbins dan Judge (2008) terdapat sepuluh peran yang berbeda yang dikelompokan menjadi tiga kategori yaitu peran hubungan antar pribadi, peran informasional dan peran pengambil keputusan. Peran hubungan antar pribadi terdiri peran manajer sebagai tokoh yang harus mampu menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya sehingga para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik, peran sebagai pemimpin yang harus mampu mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan peran sebagai penghubung yang sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja sama dengan karyawan. Peran manajer menurut Mintzberg yang kedua adalah peran informasional yang terdiri dari peran sebagai pemantau, penyebar informasi dan juru bicara organisasi. Peran sebagai pemantau penghasilan, pujian dan pemberian hadiah, cara lain yaitu dengan memberikan hukuman yang merupakan jenis pemberian motivasi secara negatif kepada karyawan apabila pekerjaan mereka kurang baik. Peran manajer yang ketiga yaitu peran manajer sebagai pengambil keputusan, terdiri dari peran kewirausahaan, sebagai penyelesai masalah dan pengalokasi sumber daya. Manajer harus berani mengambil resiko terhadap keputusannya merupakan contoh peran sebagai wirausaha. Jika terjadi konflik atau perselisihan diantara individu dalam perusahaan maka peran manajer sangat dibutuhkan untuk mencari pemecahan masalah, sedangkan sebagai pengalokasi sumber daya, manajer harus dengan tepat dalam menempatkan karyawan sesuai kemampuan, sebab karyawan akan bersemangat untuk bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya bila ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan peran manajer yang dikemukakan Mintzberg, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajer berpengaruh terhadap motivasi kerja bila dihubungkan dengan teori motivasi ERG. Robbins dan Judge (2008:14-15) mengungkapkan ”Penjelasan ERG alderfer mengenai motivasi memberikan teori yang menarik bagi manajer mengenai perilaku. Jika kebutuhan bawahan dengan urutan yang lebih tinggi (misalnya : pertumbuhan) dihalangi, mungkin karena kebijakan perusahaan atau kurangnya sumber daya, ada baiknya apabila manajer berusaha mengarahkan ulang usaha bawahan menuju kebutuhan hubungan atau eksistensi. Teori ERG mengimplikasikan bahwa individu termotivasi untuk terlibat dalam perilaku memuaskan salah satu dari tiga rangkaian kebutuhan.

Hasil pengujian peran pimpinan terhadap motivasi kader didapat hasil angka T-statistik sebesar 3,053 > 1,96. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh peran pimpinan terhadap motivasi kader. Sehingga parameter peran pimpinan terhadap motivasi kader dikatakan siginifikan dan bernilai positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chatarina Widhya, Kusdi Rahardjo dan Mochamad Djudi (2013) yang berjudul “Pengaruh Persn Manajer Teradap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Boyolali)”. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan nilai F hitung sebesar 30.106 lebih besar dari F tabel sebesar 2.91 pada taraf signifikan 0.000 maka H0 ditolak yang berarti bahwa variabel peran antarpersonal (X1), peran informasional (X2), dan peran pengambil keputusan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan uji parsial, semua variabel bebas mempunyai Sig. dibawah alpha 0.05 sehingga membuktikan adanya pengaruh peran manajer yang terdiri dari peran antarpersonal, peran informasional, dan peran pengambil keputusan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakanhubungan kerja yang mengikat antara orang-orangyang ada di dalam lingkungannya. Oleh karenaitu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerjaharus baik dan kondusif karena lingkungan kerjayang baik dan kondusif menjadikan karyawanmerasa betah berada di ruangan dan merasasenang serta bersemangat untuk melaksanakansetiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

Lingkungan kerja merupakan segalasesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.Lingkungan kerja non fisik adalah semuakeadaan yang terjadi yang berkaitan denganhubungan kerja, baik hubungan dengan atasanmaupun hubungan sesama rekan kerja, ataupunhubungan dengan bawahan, kompensasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Lingkungankerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisikyang terdapat disekitar tempat kerja yang dapatmempengaruhi karyawan baik secara langsungmaupun tidak langsung.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan juga darihasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar(2013) yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda.Dari hasil penelitian tersebutmenunjukkan bahwa lingkungan kerja yangterdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara,suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positifterhadap semangat kerja karyawan.Sehingga lingkungan kerja suatu perusahaanharus benar-benardiperhatikan.Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawanakan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi tempatnya bekerja.

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap motivasi kader didapat hasil angka T-statistik sebesar 2,145 > 1,96. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kader. Sehingga parameter lingkungan kerja terhadap motivasi kader dikatakan siginifikan dan bernilai positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Revi Rezita (2014) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*”.Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabellingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank Jatim CabangUtama Surabaya adalah sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor motivasi kerja sebesar 4,25 yang berada pada kategori sangat setuju,sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,77yang berada pada kategori setuju atau baik.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusifmenjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Pimpinan perusahaan dalam membebankan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan (Holman, 2002), sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Hurley et al., 2000). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006:106). Bila peran pemimpin dianggap baik, maka lingkungan kerjanya pun semakin kondusif.

Hasil pengujian peran pimpinan terhadap lingkungan kerja didapat hasil angka T-statistik sebesar 31,622> 1,96. Dengan demikian hasil penelitian ini ada pengaruh peran pimpinan terhadap lingkungan kerja. Sehingga parameter peran pimpinan terhadap lingkungan kerja dikatakan siginifikan dan bernilai positif.

**Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisa pada penelitian ini model konsep yang diajukan terkonfirmasi dengan teori yang ada dengan CL 95%. Dengan demikian didapatkan hasil berupa pengaruh langsung dan tidak langsung antara peran pimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kader terhadap perilaku kader posyandu, maka didapat temuan sebai berikut:

1. Ada pengaruh langsung peran pimpinan terhadap perilaku kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Cilodong Kota Depok tahun 2015 adalah sebesar 24,60%.
2. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap perilaku kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Cilodong Kota Depok tahun 2015 adalah sebesar 29,50%.
3. Ada pengaruh langsung motivasi kader terhadap perilaku kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Cilodong Kota Depok tahun 2015 adalah sebesar 28,70%.
4. Diketahuinya pengaruh langsung peran pimpinan terhadap motivasi kaderdi Wilayah Kerja Puskesmas Cilodong Kota Depok tahun 2015 adalah sebesar 44,16%.
5. Diketahuinya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kader di Wilayah Kerja Puskesmas Cilodong Kota Depok tahun 2015 adalah sebesar 33,18%.
6. Diketahuinya pengaruh langsung peran pimpinan terhadap lingkungan kerjadi Wilayah Kerja Puskesmas Cilodong Kota Depok tahun 2015 adalah sebesar 86,48%.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwan perilaku kader posyandu akan dicapai bila adanya peran pimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kader yang kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa model hasil analisis dapat menjelaskan 90,48% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, sedangkan 9,52% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

Abbas, Syahrizal. 2008. Manajemen Perguruan Tinggi. Jakarta: Kencana

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Manajemen Personalia. Bandung: Refika Aditama

Dinas Kesehatan Kota Depok. 2014. Profil Kesehatan Kota Depok. Depok

Farihah, Eha. 2014. Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Dukungan Petugas Kesehatan terhadap Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Walantaka Kota Serang. Jakarta.

Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja 621 Karyawan Hotel The Niche Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,

Hafizurrachman. 2009. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan Penerapan Konsep dan Variabel Kerja Gaya Kepempinan LIngkungan dan Motivasi Kerja. Jakarta: Sagung Seto

Hariandja, Marihot. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, S.P Malayu.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hidayat, Dede Rahmat. 2013. Ilmu Perilaku Manusia. Jakarta: CV. Trans Info Media

Holman, D. (2002). Employee wellbeing in Call centres. Human Resource Management Journal, 12(4),

Hurley, Terrance, Peter Orazem, James Kliebstein dan Dale Miller. 2000. Work Environment, Time Off Lead Job Satisfaction List. National Hog Farmer, 45(6)

Ismawati, Cahyo dkk. 2010. Posyandu dan Desa Siaga Panduan untuk Bidan dan Kader. Yogyakarta: Nuha Medika

Tjiptoheriyanto, Priyono. 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia di antara peluang dan Tantangan. Jakarta: LIPI Press

Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi. Jakarta: Rineka Cipta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

Kementerian Kesehatan RI. 2011. Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta.

Kementerian Kesehatan RI. 2011. Pedoman Pembinaan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat. Jakarta: Pusat Promosi Kesehatan

Kementerian Kesehatan RI. 2013. Profil Kesehatan Indonesia 2013. Jakarta

Kulsum, Umi dkk. 2014. Pengantar Psikologi Sosial. Pengantar Psikologi Sosial. Jakarta: Prestasi Pustakaraya

Marmi, dkk. 2013. Pengantar Psikologi Kebidanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Maryunani, Anik. 2013. Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS). Jakarta: TIM

Moekijat, Drs, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pioner Jaya

Northouse, Peter G. 2013. Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Jakarta: Indeks

Revi Rezita, 2014,*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*, Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya, Published by: [Alim Sumarno](https://www.scribd.com/alimsumarno" \t "_blank) on Aug 24, 2014

Purwoastuti, Endang dkk. 2014. Konsep Kebidanan. Jakarta: Pustaka Baru

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama

Sulaeman, Endang Sutisna. 2009. Manajemen Kesehatan teori dan Praktik di Puskesmas. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). Bandung: Alfabeta

Tjiptoheriyanto, Priyono. 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia di antara Peluang dan Tantangan. Jakarta: LIPI Press

Uno, Hamzah B. 2014. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada