

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN KERJA DI KABUPATEN BANGKA BARAT

Eva Farida

Alumni Program Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang

Hamdan

STIE Pertiba Pangkalpinang

ABSTRACT

To achieve and realize the goals of an organization both private and public organizations must be based on good and structured planning and supported by reliable and skilled human resources so that it is more efficient and effective in achieving goals. This study aims to determine and analyze the effect of training, motivation, and work environment on the performance of midwives in West Bangka Regency. This study used a sample of 154 midwives in West Bangka Regency as respondents. With the method of taking Probability Sampling. This study concludes that there is an effect of training, motivation and work environment on the performance of midwives in West Bangka Regency.

Keywords: training, motivation, work environment and performance

I. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan SDGs tidak terlepas dari upaya pembangunan manusia yang terintegrasi dalam berbagai sektor yang terkait. Sama halnya dengan sektor kesehatan, fokus utama pembangunan kesehatan pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) ialah pembangunan kualitas sumber daya manusia. Asumsi dasar dari pendekatan ini adalah peran sumber daya manusia terhadap pembangunan sangat besar sebab tanpa upaya pengembangan sumber daya manusia dan kualitas penduduknya suatu negara tidak mungkin akan mampu mencapai tingkat perkembangan setinggi yang dicapai negara – negara maju. (RPJPK, 2005 - 2025).

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup, yang dibangun melalui tiga pendekatan dimensi dasar yaitu umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*), pengetahuan (*knowledge*) dan standar hidup layak (*decent standard of living*) (BPS, 2017: 1). Ketiga dimensi tersebut memiliki pengertian yang sangat luas karena terkait banyak faktor. Untuk mengukur dimensi kesehatan digunakan angka harapan hidup waktu lahir. Dimensi pengetahuan diukur dengan menggunakan gabungan indikator harapan lama sekolah dan rata – rata lama sekolah. Sedangkan untuk mengukur dimensi hidup layak digunakan indikator daya beli masyarakat terhadap sejumlah kebutuhan pokok yang dilihat dari rata – rata besarnya pengeluaran per kapita sebagai pendekatan pendapatan yang mewakili capaian pembangunan untuk hidup layak (BPS, 2017:1)

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung. Dapat diartikan bahwa keberhasilan pencapaian program kesehatan ibu dan anak perlu memperhatikan faktor – faktor tersebut (Kemenkes RI, 2012:16). Potensi dan tantangan dalam penurunan kematian ibu dan anak adalah jumlah tenaga kesehatan yang menangani kesehatan ibu khususnya bidan sudah relatif tersebar ke seluruh wilayah Indonesia, namun kompetensi

masih belum memadai. (Kemenkes RI, 2015). Indonesia adalah salah satu Negara yang memiliki inisiatif untuk menyediakan pelayanan kebidanan di masyarakat sejak tahun 1989 (Romans.et, al., 2009). Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013, tenaga yang paling banyak memberikan pelayanan Antenatal Care adalah bidan (88%) dan tempat pelayanan Anteatal Care paling banyak diberikan di praktek bidan (52,5%), ini menunjukkan bahwa keberadaan bidan mempengaruhi program Kesehatan Ibu Dan Anak (Riskesdas, 2013).

Pentingnya pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia maupun sumber daya aparatur pada sebuah organisasi sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cancio da Costa Sina (2015) yang menyatakan untuk mencapai atau mewujudkan tujuan suatu organisasi baik itu organisasi privat maupun organisasi publik harus didasari melalui perencanaan yang mantap dan terstruktur oleh sumber daya manusia yang handal dan terampil agar supaya lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan bahwa secara umum bidan sudah mengikuti berbagai pelatihan seperti pelatihan teknis, fungsional dan manajemen kesehatan. Di Kabupaten Bangka Barat anggaran untuk pelaksanaan pelatihan sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten. Bidan yang secara rutin memperoleh pelatihan mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibanding dengan bidan yang tidak pernah mendapatkan pelatihan. Penurunan angka kematian ibu di tahun 2016 dan 2017, dimungkinkan karena adanya andil dari pelatihan yang diadakan pada tahun 2016 yaitu untuk meningkatkan kompetensi dalam penanganan obstetri neonatal emergensi dasar (poned) sebanyak 6 tim pada 6 puskesmas perawatan yang terdiri dari 1 orang dokter, 1 orang perawat dan 1 orang bidan. Dan pelatihan *midwifery update* yang diikuti oleh 40 orang bidan. Walaupun demikian pada kenyataannya masih banyak bidan yang belum mendapatkan pelatihan yang menunjang tugasnya. Pelaksanaan pelatihan di dahulukan dilakukan oleh bidan senior karena selain keterbatasan anggaran bidan senior dianggap lebih terampil dan bisa menyampaikan ke teman sejawatnya yang belum mengikuti pelatihan, padahal bidan yang lebih muda mempunyai potensi dan mereka lebih banyak di tempatkan sebagai bidan desa yang mempunyai tanggung jawab wilayah.

Kinerja bidan pada dasarnya dipahami sebagai hasil dari kolaborasi antara pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dimiliki bidan untuk dapat bekerja menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Tingginya AKI di Kabupaten Bangka Barat merupakan salah satu indikator dari kurang maksimalnya kinerja bidan. Motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri bidan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan dalam melayani ibu hamil.

Capaian indikator program kesehatan ibu dan anak yang tidak tercapai bisa diakibatkan oleh beberapa hal, salah satunya motivasi bidan yang tidak terlalu baik. Orang yang memiliki motivasi biasanya memiliki visi yang jauh ke depan. Baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi), tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilalui untuk mencapai misi hidupnya. Demikian pula keberadaan bidan, apabila memiliki motivasi kerja yang baik akan dapat mencapai target cakupan yang ditetapkan. Adriansyah (2016:143) menyatakan bahwa upaya capaian program memerlukan motivasi yang tinggi pada diri bidan. Bidan yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai peluang 2,7 kali berkinerja baik dibandingkan dengan bidan yang mempunyai motivasi rendah. Oleh sebab itu, rendahnya

motivasi bidan untuk bekerja secara maksimal dapat memberikan hasil yang tidak maksimal dalam pencapaian standar yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja bidan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2007) dalam Wijaya (2017:42) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Selain itu menurut Mangkunegara (2006) dalam Wijaya (2017:42) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu: fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan dan keamanan kerja, hubungan dengan atasan dan teman sejawat. Dengan keterbatasan anggaran yang ada, sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan tugas bidan di lini lapangan berusaha dipenuhi oleh Pemerintah Kabupaten Bangka Barat. Hal ini dilakukan agar upaya kesehatan dasar bagi masyarakat lebih tercapai (*accessible*), lebih terjangkau (*affordable*) serta lebih berkualitas (*quality*). Demikian pula dengan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) seperti Poskesdes dan Posyandu, hingga saat ini tercatat di Kabupaten Bangka Barat terdapat 55 Poskesdes, 11 Polindes, dan 171 Posyandu, yang dilengkapi kendaraan bermotor setiap desa untuk mendukung operasional teknis.

Hasil pengamatan terhadap lingkungan kerja di fasilitas layanan kesehatan Kabupaten Bangka Barat khususnya yang di tempati bidan seperti Pustu, Poskesdes, Polindes, sarana dan prasarana yang ada belum memenuhi standar yang harus di penuhi dalam pelayanan kesehatan yang mencakup upaya promotif, preventif dan kuratif yang dilaksanakan oleh bidan. Seperti yang tertuang dalam Pedoman Poskesdes Kementrian Kesehatan RI Tahun 2010, dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di dalam Poskesdes diperlukan ruangan yang dapat berfungsi sebagai ruang tunggu, ruang pendaftaran, ruang pemeriksaan, ruang tindakan (persalinan), ruang rawat inap persalinan, ruang petugas, ruang konsultasi (gizi, sanitasi, dll), ruang obat, kamar mandi dan toilet. Selain sarana diatas, Poskesdes perlu dilengkapi dengan peralatan medis yang keamanan, mutu, dan manfaatnya terjamin, peralatan non medis (meubelair, sarana transportasi, sarana pencatatan, sarana komunikasi, dan lain-lain sesuai kebutuhan) dan obat – obatan yang standar mutu, khasiat dan keamanannya terjamin dengan jenis dan jumlah yang disesuaikan dengan pelayanan yang diselenggarakan yang penetapannya berkoordinasi dengan Puskesmas setempat. Berdasarkan hasil *review* dokumen dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana yang ada di Pustu, Poskesdes dan Polindes belum memenuhi standar yang ditetapkan.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti ternyata terdapat ketidakpuasan bidan desa terhadap pekerjaannya. Hal ini dilihat dari keinginan pindah dari teman – teman bidan PTT. Bidan PTT pusat diajukan memang untuk ditempatkan di beberapa wilayah Kabupaten Bangka Barat yang termasuk wilayah terpencil. Mengajukan keinginan pindah, bukan untuk satu kali perpindahan saja bahkan terkadang hampir setiap tahun ada saja yang mengajukan perpindahan karena berbagai alasan seperti tidak betah karena daerah tersebut jauh dari keramaian, fasilitas kesehatan yang tidak mencukupi, hambatan transportasi karena jalannya rusak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja bidan di Kabupaten Bangka Barat.

II. TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2015:211) pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori. Sementara itu, keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, manajerial skill*. Menurut Dessler (2013:280) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pramudyo (2014:16) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pelatihan berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan saat ini dalam upaya memperbaiki kinerja, yang pelaksanaannya mengutamakan praktek dan teori.

2.2 Motivasi

Motivasi, berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2016:192). Motivation (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Terakhir motivasi memiliki dimensi ketekunan, dimensi ini merupakan ukuran mengenai beberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya (Robbins, 2014: 222).

Peran motivasi dalam peningkatan *performance* dan kompetensi pegawai juga sangat penting, karena dengan motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang luhur serta meningkatkan kegairahan bersama. Sehingga setiap pegawai bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja operasional dan yang paling utama dengan memperhatikan pemberian motivasi dapat meningkatkan gairah kerja pegawai. Pada dasarnya motivasi ini muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi buatan (*ekstrinsik*) dan motivasi hakiki (*intrinsik*) yang dikenal dengan teori Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Motivasi buatan berkaitan dengan apa yang dilakukan untuk memotivasi pegawai, sedangkan motivasi hakiki adalah faktor - faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau bergerak kearah tertentu (Umam,2010:164 dalam Sulastri, 2015:38).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diartikan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam atau luar diri untuk dapat bekerja dengan tekun dan sungguh – sungguh dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dengan indikator: giat berupaya, bekerja terarah, tekun bekerja, semangat bekerja dan ingin berprestasi. Motivasi itu sendiri dorongan seseorang agar pegawai dapat termotivasi untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi agar dapat memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Heizer dan Render (2006:501) dalam Sulastri (2015:40), lingkungan kerja adalah faktor – faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Padma, 2014:53).

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat memberikan rasa nyaman dan keleluasaan dalam bekerja. Pegawai yang biasa kerja keras dibawah keadaan yang tidak mendukung seperti, temperature yang tinggi, kurang pencahayaan, polusi udara, atau ruangan yang sempit dan berantakan, kurang privasi (pegawai tidak punya meja/lemari sendiri) dibandingkan dengan ruang kerja fisik yang aman, sehat dan menyenangkan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai seperti struktur tugas yang diberikan dari seorang pemimpin mudah dipahami, mudah dikerjakan dan sistem wewenang yang diberikan untuk mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab serta kelompok kerja yang mendukung, saling membantu, saling bekerja sama. Dalam hal ini membutuhkan pemimpin yang percaya dan memberikan kesempatan sepenuhnya kepada pegawai untuk memaksimalkan hasil kerjanya (Sulastri, 2015:41). Berdasarkan uraian di atas lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangannya.

2.4 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja dan termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Beberapa pendapat tentang definisi kinerja akan diuraikan berikut ini: Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Helfert (1996) dalam Rivai (2011:604) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki. Moetherino (2012:95) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Kinerja adalah penentuan secara periodic efektivitas

operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sarana, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi dalam Rivai, 2012:604)

Menurut Amir (2015:82) menyebutkan kinerja dari sisi kegiatan dan konteksnya tempat seorang bekerja yaitu perilaku atau kegiatan yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur dari sisi tingkat sumbangannya terhadap kecocokan perilaku tertentu dan sejumlah perilaku. Penerapan suatu konsep manajemen memerlukan manajemen kinerja. Hal ini karena konsep manajemen memiliki tingkat fleksibilitas dan representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan caramempgunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. Selanjutnya kinerja organisasi. Menurut Fahmi (2012:228), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif.

2.5 Kepuasan Kerja

Jex dan Britt dalam Kaswan (2017:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Senada dengan pendapat Bray Field dan Crockett dalam Kaswan (2017:192) yang mengemukakan bahwa “tingkat kepuasan kerja itu akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya “. Kecuali itu, seperti yang dinyatakan Luissier dalam Kaswan (2017:192) tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang rendah sering menjadi penyebab unjuk rasa yang liar, penurunan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuk karyawan yang tinggi. Hal ini bisa mengakibatkan keluhan, rendahnya kinerja, kualitas produk rendah, pencurian dan sabotase oleh karyawan, masalah disiplin, dan berbagai masalah organisasi yang lain.

Kepuasan kerja menurut Waluyo (2012:3) adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dalam pekerjaan menurut Hasibuan (2016:202) adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan beberapa pendapat dan beberapa uraian tentang teori kepuasan kerja tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah refleksi pekerjaan pegawai yang timbul setelah melakukan evaluasi terhadap lingkungan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sifat yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu diri untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik – baiknya, sebaliknya jika ada kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja tidak bergairah merupakan akibat dari ketidakpuasan kerja pegawai.

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia organisasi guna menghadapi tantangan masa depan, menurut Syafri dan Alwi (2015:64). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Walker (2014:56), bahwa pendidikan disediakan oleh organisasi untuk melengkapi pegawai mengembangkan kapasitasnya untuk mengantisipasi atau menghadapi masa yang akan datang. Sedangkan pelatihan disediakan oleh organisasi

untuk membantu pegawai mendapatkan keterampilan yang diperlukan bagi peningkatan kinerja organisasi.

Pelatihan merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi itu meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat diperlukan untuk kesuksesan kinerja pekerjaan (Kaswan, 2015: 101). Pada prinsipnya pelatihan terkait dengan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku – perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan saat ini dalam upaya perbaikan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia dalam program KIA bertujuan untuk menyediakan tenaga pelaksana program yang memiliki kemampuan (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang diperlukan dalam pelaksanaan program KIA. Pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan.

H1: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja bidandi Kabupaten Bangka Barat.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Siagian (2015:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2017:141)

Notoadmodjo (2009:125) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu – satunya yang membentuk kinerja (Wibowo, 2015: 389). Hasil penelitian motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. Hasil ini memberi arti bahwa motivasi kerja harus diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai. (Watung, Kawet, Saerang, 2016: 836). Angky dan Wahab (2015:39) dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori menurut Farlen (2011) yang mengutip kembali pernyataan Nawawi (2003): “Suasana bathin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana bathin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksematangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Mengingat layanan yang diberikan lebih beresiko bila dibandingkan dengan program yang lain, maka motivasi intrinsik dan harus didukung dengan motivasi ekstrinsik terutama yang memberikan keamanan dan kenyamanan sangat mendukung dalam peningkatan kinerja bidan desa sehingga berkontribusi dalam pencapaian target program.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja bidandi Kabupaten Bangka Barat.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Pencahayaan, kebisingan dan vibrasi, temperature, kelembaban dan kualitas udara, merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang berada di bawah kendali organisasi dan manajer operasional (Heizer, 2015: 467). Supardi (2003:37) dalam Rumengan, Mekel (2015:892) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh. Dwi Nur Pujiyanto, Dyah Retna Puspita, dan Bambang Tri Harsanto (2017: 286) tentang *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana*. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB di. Penelitian ini juga menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja PKB akan semakin baik, setiap peningkatan lingkungan kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rannie Watung, Lotje Kawet, dan Ivonne S. Saerang (2016:835) tentang *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)* menyatakan lingkungan kerja memberi peran secara signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola kumunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karier, dan fasilitas kerja yang memadai. Sesuai pengertian tersebut maka lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik harus dikelola dengan baik agar berdampak maksimal.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bidan di Kabupaten Bangka Barat

2.6.4 Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut Strauss dan Syales, yang dikutip Handoko (2008:196) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun,

mempunyai semangat rendah, cepat lelah, bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berkinerja lebih baik.

Pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi karena kebanggaan karyawan atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan pencapaian tujuan organisasidengan tujuan individu karyawan. Mereka merasa ikut serta dalam penyampaian tujuan organisasi maka karyawan benar – benar termotivasi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Sulastrri, 2015:76).

H4: Terdapat pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerjabidant di Kabupaten Bangka Barat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut terdapat empat hal yang perlu difahami lebih lanjut yaitu: cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. (Sugiyono, 2017: 1). Penelitian merupakan cara ilmiah, berarti penelitian itu didasarkan pada ciri – ciri keilmuan yaitu, rasional, empiris, dan sistematis. Rasional artinya kegiatan – kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris artinya cara – cara yang digunakan dalam penelitian itu teramati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara – cara yang akan digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah – langkah tertentu yang bersifat logis, Sugiyono (2017:1).

Desain penelitian menurut Malhotra dalam Istijanto (2010:25) adalah kerangka kerja secara detail merinci prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi guna menjawab masalah penelitian dan menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan. Penetapan masalah dilakukan pada tahap pertama dalam proses penelitian sangat menentukan desain penelitian yang digunakan sehingga peneliti perlu mengembangkan desain penelitian yang sesuai dengan masalah penelitian. Desain atau rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* atau sering disebut data satu waktu, yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (Qudratullah, 2012:6), dengan pendekatan sampling dari populasi. Metoda penelitian ini adalah kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, metode dan instrumen pengumpulan data dengan observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi. Penelitian ini merupakan pendekatan ilmu manajemen dengan kajian utama ilmu manajemen sumber daya manusia. Secara khusus menggunakan teori mengenai pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan kepuasan kerja bidan desa.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analisis), dengan pendekatan korelasi dan regresi linier berganda yaitudengan melihat hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2012:56) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, adanya variabel independen/eksogen (mempengaruhi) dan variabel dependen/endogen (dipengaruhi). Penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh dan besarnya hubungan tiga variabel bebas, yaitu: pelatihan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Z). Pengaruh ketiga variabel tersebut

akan dianalisis baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui variabel kinerja (Y) sebagai variabel intervening / mediator.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 250 Bidan Kabupaten Bangka Barat.

3.2.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 154 orang bidan yang berada di Kabupaten Bangka Barat sebagai responden. Metoda pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample (Sugiyono, 2014: 151). Teknik sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai unsur atau anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014: 152).

3.3 Variabel Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data, agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan mudah dengan alat bantu tersebut. Alat bantu atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disebut instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, dalam Riduwan, 2008: 90). Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel penelitian diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Variabel *independen/eksogen* (bebas) yang disimbolkan X yaitu variabel yang mempengaruhi sebab berubahannya atau timbulnya variabel *dependen endogen* (terikat). Terdiri dari: X1 = Pelatihan, X2 = Motivasi dan X3 = Lingkungan Kerja
- b. Variabel Intervening (variabel antara)
Tuckman (1988) dalam Sugiyono (2012:60) menyatakan bahwa variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, variabel ini merupakan variabel penyela / antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen. Variabel intervening disimbolkan Y, yaitu: Y = Kinerja Pegawai
- c. Variabel *dependen / endogen* (terikat) yang disimbolkan Z, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Z = Kepuasan Kerja

3.3.1 Batasan Operasional Variabel Dan Pengukur Variabel

Tabel 3.2 Instrumen Variabel Dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Pelatihan(X1) Sumber: Simamora (2008: 28)	1. Mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap.	a. Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif b. Pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional c. Adanya kemauan kerjasama	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
	2. Memperbaiki kinerja dan memutakhirkan keahlian dengan kemajuan teknologi	d. Kurangnya keterampilan dan kinerja yang kurang efektif e. Penyesuaian terhadap kemajuan teknologi f. Efektifitas dalam menggunakan teknologi baru	
Motivasi (X2) Sumber: Siagian, (2008:102) Umam (2010:164)	1. Ekonomi (ekstrinsik)	a. Gaji dan tunjangan umum serta tunjangan kinerja	Ordinal
	2. Prestasi (intrinsik)	b. Dorongan untuk menyukai pekerjaan c. Kesempatan mengembangkan diri	
	3. Kekuasaan (ekstrinsik)	d. Dorongan untuk mencapai jabatan tertentu e. Dorongan untuk mempengaruhi rekan kerja	
Lingkungan Kerja (X3) Sumber: Heizer dan Render, (2006:501) Simanjuntak (2005:83)	1. Fisik	a. Tata ruang kantor b. Fasilitas Kantor	Ordinal
	2. Non Fisik	c. Hubungan kerja dengan atasan d. Hubungan kerja dengan pegawai lain e. Keluasan dalam mengambil keputusan	
Kinerja (Y) Sumber: Suwanto (2014:100)	1. Kuantitas	a. Menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tanpa banyak kesalahan b. Pencapaian hasil memenuhi target	Ordinal
	2. Kualitas	c. Kerapian dan ketelitian, d. Mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya	
	3. Efektifitas	e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan kesesuaian dengan prosedur	
Kepuasan Kerja (Z) Sumber: Keitner dan Kinicki (2005:271) Wibowo (2007:300)	1. Faktor Motivator	a. Gaji dan tunjangan b. Hasil pekerjaan c. Promosi Jabatan	Ordinal
	2. Faktor Hygiene	d. Hubungan dengan rekan kerja e. Kerja sama	

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.4 Metoda Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. **Data Primer**, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian oleh pihak yang berkepentingan, data diperoleh melalui pengisian kuesioner.
- b. **Data Sekunder**, Data sekunder adalah data yang tidak langsung dikumpulkan oleh pihak yang berkepentingan, biasanya data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain, bisa melalui majalah, jurnal, koran atau publikasi dan dokumentasi lainnya. Data sekunder pada penelitian ini di dapat dari pencatatan yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat, Profil Kesehatan yang ada di tingkat Kabupaten, Provinsi maupun Kementerian Kesehatan, Jurnal dan Artikel.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan ini meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016: 147). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua macam statistik yang digunakan yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2016:147) dan pengujian data dengan bantuan SPSS 17.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *Product*. Untuk melakukan uji validitas ini adalah koerelasi Pearson (*pearson correlation*) dengan cara mengkorelasikan jawab pada setiap butir pertanyaan dengan skor total. Selanjutnya nilai korelasi butir skor total dibandingkan dengan harga korelasi r kritis 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa apabila r hitung $>$ r kritis (0,30) berarti valid dapat dikatakan instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2016).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2011). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal, yaitu reliabilitas konsistensi antar butir biji α -Cronbach (Riduwan, 2008). Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab semua butir pernyataan. Semakin besar koefisien α -Cronbach, yaitu mendekati nilai 1,0; maka semakin reliabel alat ukur yang dibuat. Reliabilitas menunjukkan 0,70 maka instrumen dianggap layak (Riduwan, 2008:40).

3.6.2 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, digunakan metode analisis jalur. Dalam bentuk matematis, persamaan analisis jalur adalah persamaan linier. Sujianto dalam Sulastris (2015:94) menyatakan bahwa model regresi linier dianggap baik jika model tersebut memenuhi syarat data variabel – variabel berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji statistik kolmogorov – *smirnov* (KS) dengan ketentuan apabila $Asymp\ sig > 0,05$ berarti berdistribusi normal, apabila $Asymp\ sig < 0,05$ berarti tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013:74).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis jalur, yang pertama tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika Sewall Wright (Riduwan & Kuncoro, dalam Sulastris 2015:95). Model analisis jalur yaitu digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Analisis jalur digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab-akibat (*causing-modelling*). dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi (Sugiyono, 2017:297), yaitu:

1. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linier, aditif dan kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

Analisis jalur merupakan model struktural yang bertujuan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) serta dampaknya pada variabel (Z). (Riduwan & Kuncoro, dalam Sulastri 2015:95). Analisis jalur (path analysis) merupakan analisis statistik parametrik yang mensyaratkan minimal interval, sehingga data ordinal hasil kuesioner perlu dinaikkan skalanya menjadi interval. penarikan skala dari ordinal ke interval ini dilakukan untuk setiap item per variabel berdasarkan kepada skor ordinal responden.

3.6.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikansi simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel X1, X2, X3,Xn yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Ghozali, dalam Sulastri 2015:98). Adapun rumus uji statistik F adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{2k(1 - R^2)}$$

H_0 = tidak terdapat pengaruh secara simultan

H_a = terdapat pengaruh secara simultan

Dimana:

n = ukuran sampel

k = jumlah variabel bebas

R^2 = Koefisien R^2

Pengujian diatas, penentuan signifikasinya dilihat melalui tabel F, dengan taraf alpha (α) = 0,05. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) di tolak (Ghozali, 2013: 17). Rumus menghitung F_{tabel} menggunakan Microsoft excel yaitu dengan cara = $F_{INV}(0,05, df_1, df_2)$, $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$; n adalah jumlah sampel, k adalah variabel bebas + variabel terikat (Ghozali: 2009).

Pengujian sub struktur secara parsial, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual melalui uji statistik t. Pada uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan (Ghozali, dalam Sulastri 2015:99). Pengujian di atas, penentuan signifikasinya dilihat melalui tabel t, dengan taraf alpha (α) = 0,05 dua sisi. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif H_a di terima, sebaliknya $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak (Purwanto dalam Sulastri 2015: 99). Rumus menghitung t_{tabel} menggunakan Microsoft Excel yaitu dengan cara = $Tinv(0,05, df)$, $df = n - k - 1$; n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas (Ghozali: 2013)

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 154 orang responden. Jumlah ini telah memenuhi sampel minimum untuk ketelitian 5%, yaitu 154 sampel. Setiap variabel dalam kuesioner terdiri dari 10 pertanyaan. Distribusi frekuensi jawaban responden diberikan pada bagian lampiran.

4.6.1. Hubungan antara Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)

Terdapat dugaan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Hubungan diantara ketiga variabelbebas tersebut dapat digambarkan dalam gambar 4.7 sebagai berikut:

Correlations

		Kinerja (Y)	Pelatihan (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	,544	,607	,527
	Pelatihan (X1)	,544	1,000	,629	,528
	Motivasi (X2)	,607	,629	1,000	,496
	Lingkungan Kerja (X3)	,527	,528	,496	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	,000	,000	,000
	Pelatihan (X1)	,000	.	,000	,000
	Motivasi (X2)	,000	,000	.	,000
	Lingkungan Kerja (X3)	,000	,000	,000	.
N	Kinerja (Y)	154	154	154	154
	Pelatihan (X1)	154	154	154	154
	Motivasi (X2)	154	154	154	154
	Lingkungan Kerja (X3)	154	154	154	154

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Gambar 4.7 Hubungan antara Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)

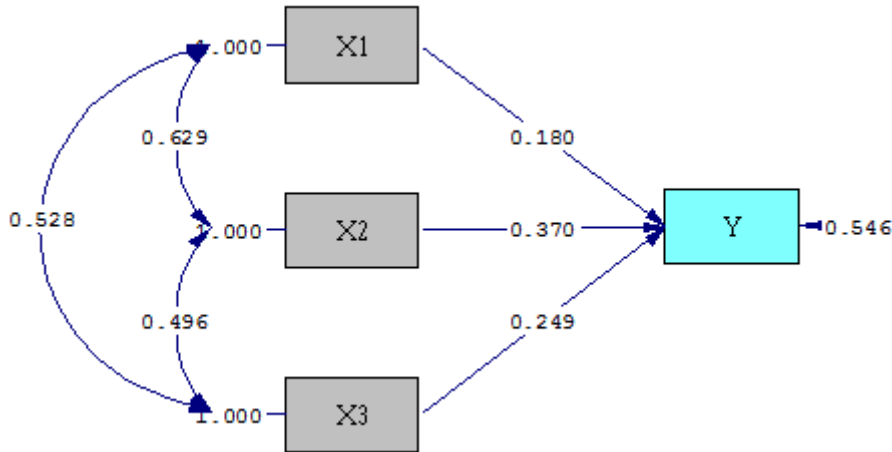
Kriteria keeratan hubungan antara variabel mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Sevilla et.al ((1993:280), yang menyatakan bahwa: *“high or correlation, dependens generally on the nature of variabels being studied. You may, how ever the following categorization which most specialist in statistics usually agree with”*.

1. Hubungan variabel antara Pelatihan (X₁) dengan Motivasi (X₂) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,629. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan kuat.
2. Hubungan variabel antara Pelatihan (X₁) dengan Lingkungan Kerja (X₃) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,528. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan cukup kuat.
3. Hubungan variabel antara Motivasi (X₂) dengan Lingkungan Kerja (X₃) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,496. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut diatas mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan cukup kuat.

4.6.2 Analisis Pengaruh Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y)

4.6.2.1. Pengaruh Bersamaan Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Secara umum analisis jalur variabel pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) dapat dijelaskan pada gambar 4.8 dibawah ini:



Sumber: Diolah peneliti, 2018

Gambar 4.8 Pengaruh Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara Simultan terhadap Kinerja (Y), Struktur I

Dari gambar tersebut diatas maka dapat dijelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.22 Koefisien Jalur Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur
Pelatihan (X1)	0,180
Motivasi (X2)	0,370
Lingkungan Kerja (X3)	0,249

Sumber: Hasil perhitungan statistik

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

1. Terdapat hubungan asosiatif pelatihan dengan kinerja yang besarnya 0,180 (ρ_{YX1}).
2. Terdapat hubungan asosiatif motivasi dengan kinerja yang besarnya 0,370 (ρ_{YX2}).
3. Terdapat hubungan asosiatif lingkungan kerja dengan kinerja yang besarnya 0,249 (ρ_{YX3}).

Secara deskriptif dari perbandingan koefisien jalur antar variabel penyebab (*variabel independent*). Variabel motivasi (x2) dengan besar koefisien jalurnya 0,370. Merupakan variabel penyebab (*variabel independent*) yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja (y). Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y), adalah sebagai berikut:

1) Besaran Pengaruh Langsung

1. Variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (y) sebesar 0,180.
2. Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,370.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,249.

2) Besaran pengaruh tidak langsung

1. Besaran pengaruh tidak langsung variabel pelatihan (X1) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap kinerja (Y) sebesar 0.0657
2. Besaran pengaruh tidak langsung variabel motivasi (X2) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap kinerja (Y) sebesar 0,0876.
3. Besaran pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X3) melalui kedua variabel bebas lainnya terhadap kinerja (Y) sebesar 0,0693.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel 4.23.

Tabel 4.23 Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel

Var	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %			Pengaruh Tdk Langsung	Total (%)	P-Value
			X ₁	X ₂	X ₃			
X ₁	0,180	3,26	-	4,20	2,37	6,57	9,82	0,029
X ₂	0,370	13,69	4,20	-	4,56	8,76	22,45	0,000
X ₃	0,249	6,18	2,37	4,56	-	6,93	13,11	0,001
Total Pengaruh							45,38	

Sumber: Diolah peneliti, 2018

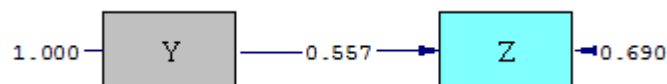
3) Pengaruh parsial bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan model analisis jalur diatas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Besaran pengaruh parsial dari variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0.0657 atau 6,57%.
2. Besaran pengaruh parsial dari variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,0876 atau 8,76%.
3. Besaran pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung dan tidak langsung sebesar 0,0693 atau 6,93%.

4.6.2.2 Pengaruh Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Analisis jalur variabel Kinerja (Y) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dilukiskan dalam gambar 4.9 dibawah ini:



Sumber: Diolah peneliti, 2018

Gambar 4.9 Pengaruh Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari gambar tersebut diatas, maka dapat kita jelaskan besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur dari variabel Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) besaran koefisien jalurnya 0,557. Adapun persamaan jalur, sebagai berikut:

$$Z = 0,557 Y + 0,690$$

Dimana:

Y = Kinerja

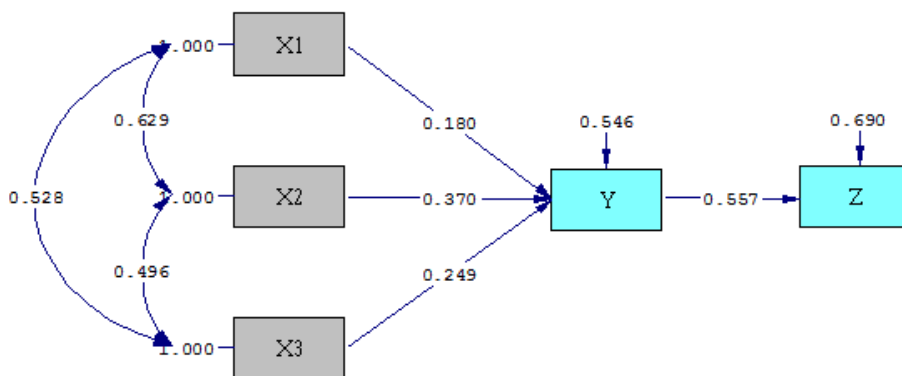
Z = Kepuasan Kerja

ϵ_2 = pengaruh variabel lain diluar model

Adapun besaran pengaruh Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 31,0%, sedangkan pengaruh variabel lain diluar model (ϵ_2) sebesar 69,0%.

4.6.2.3 Model analisis jalur gabungan secara simultan dan parsial dari variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan analisis jalur dari masing-masing sub structural model yang dilakukan yang telah ditetapkan, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat dilukiskan dalam gambar dibawah ini:



Sumber: Diolah peneliti, 2018

Gambar 4.10 Model Analisis secara Gabungan

4.6.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan dan Parsial

Tabel 4.24 Pengujian Simultan Variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3488,100	3	1162,700	41,546	,000 ^a
	Residual	4197,915	150	27,986		
	Total	7686,016	153			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Dari tabel 4.24 diatas terlihat bahwa F hitung adalah 41,546 dengan tingkat signifikan $f_{0,05}$ diperoleh harga F tabel sebesar 2,665. Hipotesis H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$

variabel dari output SPSS adalah 41,546 (sig. = 0.000*). Sedangkan nilai f_{tabel} untuk jumlah sampel (n) = 154, jumlah variabel bebas + variabel terikat (K) = 3, $df1 = k+1$ ($3+1 =4$), $df2 = n - k$ ($154 - 4 =150$) signifikansi = 0,05 adalah 2,665. Karena f hitung > f tabel maka kesimpulannya H_0 ditolak, yaitu terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

1) Pengaruh Parsial Variabel X_1 terhadap Y

Tabel 4.25 Pengujian Parsial Variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Struktur	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	p-value	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0,180	2,203	1,976	0,029	H_0 ditolak, yaitu terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Uji yang digunakan adalah uji t. Hipotesis H_0 ditolak jika t hitung > t tabel. Nilai t hitung dari output spss adalah 2,203 (sig. = 0,029). Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah sampel (n) = 154, $T_{\alpha/2, (n-2)} = T_{0,025 (154-2)}$ Signifikansi (2 sisi) = 0,05 adalah 1,976. Karena t hitung > t tabel maka kesimpulannya H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y).

2) Pengaruh Parsial Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.26 Pengujian parsial variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Struktur	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	p-value	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,370	4,619	1,976	0,002	H_0 ditolak, yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Uji yang digunakan adalah uji t. Hipotesis H_0 ditolak jika t hitung > t tabel. Nilai t hitung dari output spss adalah 4,619 (sig. = 0,000). Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah sampel (n) = 154, $T_{\alpha/2, (n-2)} = T_{0,025 (154-2)}$ signifikansi (2 sisi) = 0,05 adalah 1,976. Karena t hitung > t tabel maka kesimpulannya H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

3) Pengaruh Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.27 Pengujian Parsial Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Struktur	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	p-value	Kesimpulan
ρ_{YX_3}	0,249	3,387	1,976	0,036	H_0 ditolak, yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Uji yang digunakan adalah uji t. Hipotesis H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel. Nilai t hitung dari output spss adalah 3,387 (sig. = 0,001). Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah sampel (n) = 154, $T_{\alpha/2, (n-2)} = T_{0,025 (154-2)}$ signifikansi (2 sisi) = 0,05 adalah 1,976. Karena t hitung $>$ t tabel maka kesimpulannya H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

4) Pengaruh Parsial Variabel Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja(Z)

Tabel 4.28 Pengujian Parsial Variabel Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Struktur	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	p-value	Kesimpulan
ρ_{ZY}	0,557	8,263	1,976	0,010	H_0 ditolak, yaitu terdapat pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Uji yang digunakan adalah uji t. Hipotesis H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel. Nilai t hitung dari output spss adalah 8,263 (sig. < 0,000). Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah sampel (n) = 154, $T_{\alpha/2, (n-2)} = T_{0,025 (154-2)}$ Signifikasi (2 sisi) = 0,05 adalah 1,976. Karena t hitung $>$ t tabel maka kesimpulannya H_0 ditolak, yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan kinerja terhadap kepuasan kerja.

1.8.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Bidan

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 18 % hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoadmodjo, 2009: 16). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musadieq dan Ruhana (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahmudhitya, dkk (2013), bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja.

1.8.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Bidan

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 37 %. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi bidan maka semakin baik pula kinerja bidan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2017:141). Notoadmodjo (2009:125) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu –satunya yang membentuk kinerja (Wibowo, 2015: 389). Hasil penelitian motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. Hasil ini memberi arti bahwa motivasi kerja harus diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai. (Watung, Kawet, Saerang, 2016: 836).

1.8.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bidan

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 24,9 %. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja bidan. Lingkungan juga memainkan peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila bidan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja bidan dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja bidan. Unsur-unsur lingkungan kerja dalam Arianto (2013:195) adalah tutur kata di antara bidan, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan diantara bidan. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut Arianto (2013:196) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1.8.4. Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Bidan

Berdasarkan analisis jalur dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai pengaruh sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan semakin baik kinerjamaka semakin baik pula kepuasan kerja bidan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan pendapat Rajaheng (1999:87) yang menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan. Mereka merasa ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga pegawai benar-benar termotivasi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mendapatkan kepuasan lebih besar.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja bidan di Kabupaten Bangka Barat. Diperlukan beberapa upaya pada desain pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan teknis layanan sehingga kompetensi yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program dapat ditingkatkan. Lebih lanjut diperlukan evaluasi berkala pasca pelatihan bagi petugas yang sudah dilatih lebih dari dua tahun sehingga informasi terkini dan inovasi keterampilan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, Untuk menumbuhkan motivasi kerja bidan, Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat perlu menciptakan hubungan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis, adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan karena itu akan mendorong bidan untuk lebih semangat dalam bekerja. Selain itu dengan meningkatkan motivasi eksternal, terutama memperluas kesempatan bidan mengembangkan kemampuan personal baik secara formal maupun informal, akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan program yang menjadi tanggung jawabnya.

Perlunya memperhatikan perubahan fisik lingkungan kerja agar tetap dalam kondisi aman dan nyaman dan dukungan pemenuhan sarana prasarana termasuk peralatan dan sarana penunjang yang dipakai bidan dalam pelaksanaan pelayanan kebidanan. Perbaikan

kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman bagi petugas perlu dilakukan, terutama berkaitan dengan keamanan terhadap penyebaran infeksi karena sarana pelayanan kesehatan merupakan tempat yang paling beresiko tinggi untuk terjadinya infeksi silang. Sarana pelayanan kesehatan dapat membentuk tim pengendalian infeksi yang bertanggung jawab terhadap penataan lingkungan kerja yang kondusif bagi petugas dan pasien yang lain. Perlunya peningkatan melalui kapasitas untuk kejelasan terhadap tugas yang diemban dan standar kerja dirasakan masih kurang memenuhi harapan. Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Barat perlu memantau pelaksanaan umpan balik secara berjenjang dan terjadwal secara periodik terhadap pelayanan kebidanan dari mulai tingkat Puskesmas sampai ke tingkat bidan yang tinggal di desa, memperbanyak dan meningkatkan kapasitas bidan Supervisor. Penyegaran suasana melalui orientasi atau magang di fasilitas kesehatan di Puskesmas atau Rumah Sakit rujukan secara periodik, pemahaman terhadap standard dan indikator pelayanan kesehatan yang akan dicapai oleh bidan yang tinggal di desa sebagai ujung tombak pelayanan kebidanan. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk dapat menggali lebih dalam tentang variabel – variabel yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja bidan dengan mempertimbangkan kondisi yang direncanakan, pelaksanaan program dan indikator yang akan dicapai. sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja bidan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adriansyah, Hamdan & Radiansyah, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK PADA PENGEMBANGAN KARIR. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1-21. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/33>
- [2] Afrizal & Suhardi. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, CITRA RUMAH SAKIT DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DAN IMPLIKASINYA PADA LOYALITAS PASIEN. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 70-86. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/37>
- [3] Amin, M., Hamdan, H., & Yani, A. (2019). PENGARUH KUALITAS LAYANAN, KEBIJAKAN HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KONSUMEN. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 58-78. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/47>
- [4] Danang, Sunyoto, 2011, Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama, CAPS, Yogyakarta.
- [5] Ghozali, Imam, 2012, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi, Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi, Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hamdan & Afrizal. (2018). FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INFLASI SERTA DAMPAKNYA PADA PENGANGGURAN DAN KEMISKINAN DI KOTA PANGKALPINANG. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 49-67. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/32>
- [8] Latan, Hengky dan Selva Temalagi, 2013, Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SPSS 20.0, Bandung, Alfabeta.

- [9] Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabeta.
- [10] Sujarweni, Wiratna, 2015, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- [11] Sukowati, S., Afrizal, A., & Wargianto, W. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA YANG BERDAMPAK KEPADA PRESTASI KERJA. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 77-99. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/48>
- [12] Suhardi, S. (2015). Persepsi pemakai laporan keuangan pemerintah daerah terhadap independensi auditor badan pemeriksa keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 10(2), 1-29. doi:10.19184/jauj.v10i2.1249
- [13] Suhardi, Afrizal, Amri, Ahmad Yani, Hamdan, 2019. Market Structure and Distribution Patterns of Strategic Commodities Driving Regional Inflation in Indonesia. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*. Volume:10, Issue:2, Pages:137-144.
- [14] suhardi, suhardi. (2018). Telaah Kepemilikan Kebenaran Ilmiah Pada Pengembangan Pengetahuan Akuntansi. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 68-79. Retrieved from <http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/23>.