

**PENGARUH PERAN PIMPINAN, LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN BIDAN DALAM  
PENGUNAAN PARTOGRAF DI RUMAH SAKIT  
RUANG KEBIDANAN KABUPATEN BANGKA**

**Megawati<sup>1\*</sup>, Zelita Viana<sup>2</sup>, Regita Cahyani<sup>3</sup>**

Prodi Kebidanan Program Sarjana, Fakultas Kebidanan, Institut Citra Internasional<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : megawati.s.st@gmail.com

**ABSTRAK**

Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan baik. Oleh karena itu bidan yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh peran pimpinan, lingkungan, motivasi dan kompetensi terhadap komitmen bidan dalam penggunaan partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan Kabupaten Bangka Tahun 2017. Desain penelitian menggunakan *cross sectional*. Metode analisis menggunakan *SmartPLS 2.0* dan *SPSS 18*. Populasi penelitian ini bidan yang menggunakan partograf di 4 Rumah Sakit sebanyak 92 orang. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model (SEM)* dengan metode *smartPLS* menghasilkan temuan penelitian yaitu peran pimpinan (18,94%), lingkungan kerja (27,97%), Motivasi kerja (14,54%) dan kompetensi bidan (18,12). Pengaruh langsung komitmen bidan dalam penggunaan partograf 79,57% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,49%. Total pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen bidan sebesar 81,06%. Lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang sangat mempengaruhi komitmen bidan dalam penggunaan partograf. Peneliti menyarankan agar pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Kondisi kerja yang ideal di ruang kebidanan yang utama adalah harus tersedianya alat-alat yang digunakan untuk menunjang bidan dalam menggunakan partograf seperti kertas partograf, tersedianya peralatan pertolongan persalinan dan pemeriksaan yang lengkap harus selalu tersedia dan selalu digunakan di ruang kebidanan.

**Kata kunci** : komitmen, kompetensi, lingkungan, motivasi, peran pimpinan

**ABSTRACT**

*The commitment is a binding force someone to do a job well. Therefore midwives who have a strong commitment then it will have a good performance. The purpose of this research to know the influence of the leadership role, environment, motivation and competence of the commitment of midwives in the use partograf di Hospital Midwifery Lounge Bangka Year 2017 using a cross sectional study design. The method of analysis used SmartPLS 2.0 and SPSS 18. This study population midwife who uses partograf in 4 Hospital as many as 92 people. Results of testing the hypothesis with Structural Equation Model (SEM) method smartPLS produce research findings is the role of leadership (18.94%), work environment (27.97%), Motivation (14.54%) and the competence of midwives (18.12 ). The direct effect of midwives in the use partograf commitment of 79.57% and the indirect effect of 1.49%. Total direct and indirect influence of midwives commitments amounted to 81.06%. The working environment is the dominant factor that greatly affects the commitment of midwives in the use partograf. Researchers suggested that the leader can create a conducive working environment, so as to help enhance the commitment of midwives in the use partograf. The ideal working conditions in the main midwifery room is the availability of tools used to support the midwife in the use of partographs such as partographic paper, the availability of maternity delivery equipment and a complete examination should always be available and always used in midwifery chambers.*

**Keywords** : environment, competence, motivations, commitment partograf

**PENDAHULUAN**

Trias Terlambat (3T) menjadi salah satu penyebab kematian ibu. terlambat pertama adalah bidan terlambat dalam mengenali tanda bahaya yang terjadi selama kehamilan dan persalinan

yang membuat bidan lambat dalam mengambil keputusan untuk pertolongan persalinan. Terlambat dalam mencapai fasilitas kesehatan yang disebabkan karena jauhnya akses ke pelayanan kesehatan sehingga untuk penanganan kasus kegawatdaruratan, ibu sulit untuk mencapai fasilitas yang lengkap. Strategi yang positif sudah di terapkan oleh Departemen Kesehatan (Depkes) sejak tahun 1987 yaitu dengan menggunakan pendokumentasian partograf dalam setiap asuhan pertolongan persalinan normal bagi setiap tenaga kesehatan, oleh karena itu terlihat fungsi petugas kesehatan yang sangat berkontribusi besar terhadap penurunan AKI.

Angka kematian ibu yang tinggi dapat terjadi di fasilitas kesehatan seperti Rumah Sakit. Rumah Sakit sebagai pusat layanan rujukan menjadi salah satu fasilitas kesehatan yang harus memiliki mutu dalam pelayanannya serta memberikan kualitas dalam bekerja sehingga pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan dan AKI dapat diturunkan. Bidan sudah dibekali keterampilan untuk penggunaan partograf Berdasarkan kompetensi Bidan Indonesia dalam Kemenkes No.369/MENKES/SK/III/2007 bahwa salah satu ketrampilan dasar Bidan dalam kompetensi ke-4 adalah melakukan pemantauan kemajuan persalinan dengan menggunakan partograf.

Peran pimpinan akan mempengaruhi komitmen bidan. Menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong bidan untuk melakukan yang terbaik, diperlukan oleh seorang pemimpin. Pimpinan dituntut dapat memahami karakteristik serta kebutuhan dari setiap pegawainya sehingga dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensinya dalam bekerja. Karena setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda.

Faktor lain yang turut mendukung tidak optimalnya komitmen bidan adalah rendahnya motivasi bidan. Motivasi kerja menjadi salah satu dorongan bagi bidan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi berupa pengakuan terhadap pekerjaannya serta terpenuhi kebutuhan dalam ia bekerja akan membuat bidan semangat serta melakukan pekerjaannya tanpa beban karena ia hanya fokus pada pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sehingga bidan akan semakin mencintai profesi dari pekerjaannya. Motivasi juga akan meningkatkan usaha seseorang untuk mencapai tujuannya.

Bidan harus memiliki tiga kompetensi utama untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dalam memberikan pelayanan kebidanan yang berkualitas, yaitu: pengetahuan, sikap dan keterampilan yang didapat di bangku kuliah atau pendidikan kebidanan. Pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi dan persepsi tentang figur seorang bidan. Selain faktor peran pimpinan dan motivasi bidan, komitmen juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan non fisik (psikologis), di tempat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suasana lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. berdasarkan pengamatan dan survei awal dengan bidan pada dokumen partograf ditemukan 70% ketidaklengkapan dalam pengisian partograf dan sisanya partograf tidak digunakan, mereka menyatakan bahwa mengetahui tujuan dari pengisian partograf dan tahu akibat jika partograf tidak diisi dengan lengkap, dengan alasan mereka hanya menulis dari apa yang diobservasi saja, dan apa yang dianggap penting saja. Kurangnya komitmen bidan dalam memberikan pelayanan tidak hanya mempengaruhi kompetensi yang ia miliki tetapi, juga dapat mempengaruhi motivasi bidan dalam menggunakan partograf (Profil Dins Kesehatan Provinsi Babel, 2012).

Tidak ada dokumentasi yang dapat menggantikan partograf. Hal ini dikarenakan partograf telah teruji sebagai dokumen pencatatan dan pelaporan yang sangat efektif dan efisien dalam pertolongan persalinan normal dibandingkan pencatatan lain. Kewajiban yang harus dilakukan oleh semua tenaga kesehatan yang melakukan pertolongan persalinan normal khususnya bidan untuk menggunakan partograf secara efektif dalam manajemen asuhan pertolongan persalinan normal. Kebijakan penggunaan partograf telah tertuang dalam peraturan pemerintah sebagai salah satu upaya menjamin kesehatan dasar masyarakat.

Metode penelitian kuantitatif dilakukan dalam penelitian ini dengan desain penelitian *cross sectional* dikarenakan adanya waktu bersamaan yang digunakan pada penelitian didalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara pengaruh langsung dan tidak langsung antara peran pemimpin, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap komitmen bidan dalam menggunakan partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan. Penelitian ini dilakukan di seluruh rumah sakit yang ada di Kabupaten Bangka berjumlah 4 Rumah Sakit, yaitu RSUD Sungailiat, RSBT, Rumah Sakit Medika Stania, Rumah Sakit Muhaya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Bidan Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Bangka pada tahun 2016. Adapun jumlah Bidan tahun 2016 sebanyak 92 orang. Sampel ditentukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *PLS (Partial Least Squares)* dimana besaran sampel (*Sample size*) yang diambil adalah 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti. Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 75 hingga 150. Skala interval dalam metode pengukuran dipakai untuk penelitian ini dengan metode pengukuran *variable* eksogen dan endogen. *Semantic differential* digunakan untuk teknik pengukurannya dengan kepemilikan skala 5 poin. skala ini nilai paling besar diberikan untuk sifat positif dan nilai paling kecil yang tetap dipertahankan diberikan untuk sifat negatif, demikian juga prinsip menggabungkan positif-negatif dan negatif-positif.

## METODE

Metode penelitian kuantitatif dilakukan dalam penelitian ini dengan desain penelitian *cross sectional* dikarenakan adanya waktu bersamaan yang digunakan pada penelitian didalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara pengaruh langsung dan tidak langsung antara peran pemimpin, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap komitmen bidan dalam menggunakan partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan. Penelitian ini dilakukan di seluruh rumah sakit yang ada di Kabupaten Bangka berjumlah 4 Rumah Sakit, yaitu RSUD Sungailiat, RSBT, Rumah Sakit Medika Stania, Rumah Sakit Muhaya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Bidan Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Bangka pada tahun 2016. Adapun jumlah Bidan tahun 2016 sebanyak 92 orang. Sampel ditentukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *PLS (Partial Least Squares)* dimana besaran sampel (*Sample size*) yang diambil adalah 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti. Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 75 hingga 150. Skala interval dalam metode pengukuran dipakai untuk penelitian ini dengan metode pengukuran *variable* eksogen dan endogen. *Semantic differential* digunakan untuk teknik pengukurannya dengan kepemilikan skala 5 poin. skala ini nilai paling besar diberikan untuk sifat positif dan nilai paling kecil yang tetap dipertahankan diberikan untuk sifat negatif, demikian juga prinsip menggabungkan positif-negatif dan negatif-positif.

Kumpulan Data primer diperoleh dengan melakukan pengisian kuesioner oleh responden pada tingkat pengukuran dengan penggunaan tipe skala *diferensial semantic*. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data pada penyebaran angket dengan skala perbedaan *semantic (Semantic differential scale)*, skala ini dipergunakan untuk mengukur variabel peran pimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap komitmen bidan. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian berupa pedoman pengamatan (*check list*) dan formulir angket yang berisi daftar pernyataan. Metode pengukuran baik untuk variabel eksogen maupun endogen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *interval*, sedangkan teknik pengukurannya menggunakan *semantic differential*, dengan kepemilikan skala 5 point.

Pengujian ini dilakukan didalam mengetahui apa dan bagaimana instrumen diukur untuk bisa diandalkan. sebelum melakukan pengujian indikator dari variabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner dengan penggunaan SPSS. Uji validitas dan reabilitas indicator dari variabel endogen dan eksogen dengan menggunakan *Smart Partial Square* (PLS), dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* 0,5-0,6. (masih) dapat ditolelir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan) namun *loading factor* yang direkomendasikan diatas 0,7. Tiga set hubungan pada Model analisis jalur semua variabel laten dalam *PLS: Inner model* yang memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), dengan pengukuran menggunakan *Q-Square predictive Relevance* pada rumus  $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_p^2)$ , *Outer model* dengan adanya spesifikasinya pada hubungan antar variabel laten indikatornya atau variabel manifestasinya (*measurement model*), dan diukur dengan melihat *convergent validityloading* yang dianggap cukup sebesar 0,5 - 0,6, untuk jumlah indikator dari variabel laten dengan kisaran 3 - 7, sedangkan *discriminant validity* yang direkomendasikan nilai AVE > dari 0,5 lalu dengan melihat (3) *weight relation* dimana selalu ada estimasi terhadap nilai kasus dari variabel laten. Asumsinya, variabel laten dan indikator atau manifest variabel di skala *zero means* dan *unit variance* hingga parameter lokasi (parameter konstanta) dalam model dapat dihilangkan.

Penggunaan SEM dapat memperluas kemampuan untuk menjelaskan dan adanya efisiensi statistik sebagai model yang menguji dengan metoda menyeluruh tunggal. Penggunaannya dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) pada pengujian hipotesis dengan *software SmartPLS (Partial Least Structural)*. Adanya taraf signifikansi  $P < 0,05$  pada keperluan penggunaan penolakan atau penerimaan hipotesis. Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara pengaruh peran pimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap komitmen badan dalam menggunakan partograf menggunakan model *Structural Equation Model (SEM)*.

## HASIL

Hasil penelitian disusun berdasarkan sistematika yang dimulai dengan gambaran analisis univariat yang bertujuan untuk melihat distribusi frekwensi variabel eksogen dan endogen. Kemudian diakhir penelitian ini diberikan gambaran analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk menjelaskan hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Gambaran Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jumlah	%
Umur	20 - 30 Tahun	25	27%
	30 - 35 Tahun	32	35%
	> 35 Tahun	35	38%
Pendidikan	S2	5	5%
	S1/D4	30	33%
	D3	57	62%
Masa Kerja	<5 Tahun	24	26%
	>5 Tahun	68	74%

Berdasarkan tabel 1 dari 92 responden, responden berusia 20-30 tahun sebanyak 25 responden (27%), responden berusia 30-35 tahun sebanyak 32 responden (35%) dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 35 responden (38%). Menurut kelompok pendidikan responden berpendidikan D3 sebanyak 57 responden (62%), berpendidikan S1/D4 sebanyak 30 responden (33%), dan responden berpendidikan S2 sebanyak 5 responden (5 %). Berdasarkan masa kerja

responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 24 responden (26%) dan responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 68 responden (74%).

### Statistik Deskriptif Variabel

**Tabel 2. Deskripsi Sebaran Jawaban per Variabel**

Variabel Penelitian	Rentang Aktual Jawaban ( Rumus Sturges)	Jumlah	Persen
<b>Komitmen Bidan</b>	33 – 38	3	3.3 %
	39 – 44	1	1.1 %
	45 – 50	2	2.2 %
	51 – 56	5	5.4 %
	57 – 62	6	6.5 %
	63 – 68	46	50 %
	69 – 74	29	31.5 %
<b>Peran Pimpinan</b>	33 – 38	4	4.3 %
	39 – 44	4	4.3 %
	45 – 50	4	4.3 %
	51 – 56	2	2.2%
	57 – 62	10	11 %
	63 – 68	39	42.4 %
	69 – 74	29	31.5 %
<b>Lingkungan</b>	30 – 35	2	2.2 %
	36– 41	4	4.3 %
	42- 47	1	1.1 %
	48– 53	2	2.2 %
	54– 59	7	7.6 %
	60 – 65	31	33.7 %
	66 – 74	45	48.9 %
<b>Motivasi kerja</b>	31 – 36	3	3.3 %
	37 – 42	6	6.5 %
	43 – 48	0	0 %
	49 – 54	4	4.3 %
	55 –60	8	8.7 %
	61 – 66	42	45.7 %
	67 – 74	29	31.5 %
<b>Kompetensi</b>	39 – 43	4	4.3 %
	44 – 48	3	3.3%
	49 – 53	0	0 %
	54 – 58	8	9.8 %
	59 – 63	25	27.2 %
	64 – 68	19	20.6 %
	69 – 75	33	35.9 %

Data responden juga dapat dinyatakan dalam beberapa kategori disertai dengan perhitungan nilai *range* (kisaran), mean (rata-rata) dan standar deviasi (penyimpangan) seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Distribusi Kisaran Jawaban Responden per Variabel**

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rata-rata Teoritis	Rentang Aktual	Rata-rata Aktual	Range	Standar Deviasi
Komitmen	15-75	45	33 – 74	64.51	41	8.295
Peran Pimpinan	15-75	45	33 – 74	62.99	41	9.413
Lingkungan	15-75	45	30 – 74	62.80	44	8.738
Motivasi kerja	15-75	45	31 – 74	62.32	43	9.901
Kompetensi	15-75	45	39 – 75	64.02	36	7.797

Berdasarkan data pada tabel 3, pada variabel komitmen, penilaian terhadap komitmen antara 33-75 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 64.51 dan standar deviasi 8.295. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung komitmen kerja masih dianggap baik. Pada variabel peran pimpinan kisaran jawaban responden antara 33-75 mendekati kisaran teoritisnya pada nilai tertinggi (15-75) dengan nilai rata-rata 62.99 dan standar deviasi 9.413. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting peran pimpinan.

Pada variabel lingkungan penilaian responden antara 30-75 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 62.80 dan standar deviasi 8.738. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting lingkungan kerja. Pada variabel motivasi kerja kisaran jawaban responden antara 31-75 mendekati kisaran teoritisnya pada nilai tertinggi (15-75) dengan nilai rata-rata 62.32 dan standar deviasi 9.901. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting variabel motivasi kerja. Pada variabel kompetensi, penilaian terhadap kemampuan kerja antara 39-75 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 64.02 dan standar deviasi 7.797. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting kompetensi bidan.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif Jawaban Responden**

Variabel Penelitian	Jumlah Responden (N)	Min	Max	Mean	Median	Mode
Komitmen	92	33	74	64.51	66	66
Peran Pimpinan	92	33	74	62.99	65	67
Lingkungan	92	30	74	62.80	64	66
Motivasi kerja	92	31	74	62.32	64	66
Kompetensi	92	39	75	64.02	66	63

Berdasarkan data pada tabel 4 memperlihatkan bahwa pada variabel komitmen nilai jawaban responden terkecil adalah 33 dan yang terbesar adalah 74 dengan rata-rata 64.51 median 66 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 66 Untuk variabel Peran Pimpinan nilai jawaban responden terkecil adalah 33 dan yang terbesar adalah 74 dengan rata-rata 62.99 median 65 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 67. Untuk variabel lingkungan nilai

jawaban responden terkecil adalah 30 dan yang terbesar adalah 74 dengan rata-rata 62.80 median 64 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 66.

Untuk variabel motivasi nilai jawaban responden terkecil adalah 31 dan yang terbesar adalah 74 dengan rata-rata 62.32 median 64 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 66. Untuk variabel kompetensi nilai jawaban responden terkecil adalah 39 dan yang terbesar adalah 75 dengan rata-rata 64.02 median 66 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 63.

### Uji *Chi Square*

**Tabel 5. Uji Variasi Total Jawaban Variabel Komitmen terhadap Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Uji <i>Chi Square</i> ( $\alpha = 5\%$ ) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Umur	0.125	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0.147	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0.785	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel komitmen di Rumah Sakit ruang kebidanan di Kabupaten Bangka tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel komitmen tidak ada hubungan dengan karakteristik responden. Artinya tidak ada hubungan antara karakteristik responden dengan variasi jawaban responden dari variabel komitmen bidan.

**Tabel 6. Uji Variasi Total Jawaban Variabel Peran Pimpinan terhadap Karakteristik responden**

Karakteristik Responden	Uji <i>Chi Square</i> ( $\alpha = 5\%$ ) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Umur	0.885	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0.688	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0.585	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel peran pimpinan tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel peran pimpinan tidak ada hubungan dengan karakteristik responden. Artinya tidak ada hubungan antara karakteristik responden dengan variasi jawaban responden dari variabel peran pimpinan.

**Tabel 7. Uji Variasi Total Jawaban Variabel Lingkungan Kerja terhadap Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Uji <i>Chi Square</i> ( $\alpha = 5\%$ ) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Umur	0.844	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0.083	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0.410	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak ada hubungan dengan karakteristik responden. Artinya tidak ada hubungan antara karakteristik responden dengan variasi jawaban responden dari variabel lingkungan kerja

**Tabel 8. Uji Variasi Total Jawaban Variabel Motivasi terhadap Karakteristik responden**

	Uji <i>Chi Square</i> ( $\alpha = 5\%$ ) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Umur	0.587	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0.698	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0.364	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel motivasi tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena berdasarkan hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak ada hubungan dengan karakteristik responden. Artinya tidak ada hubungan antara karakteristik responden dengan variasi jawaban responden dari variabel motivasi.

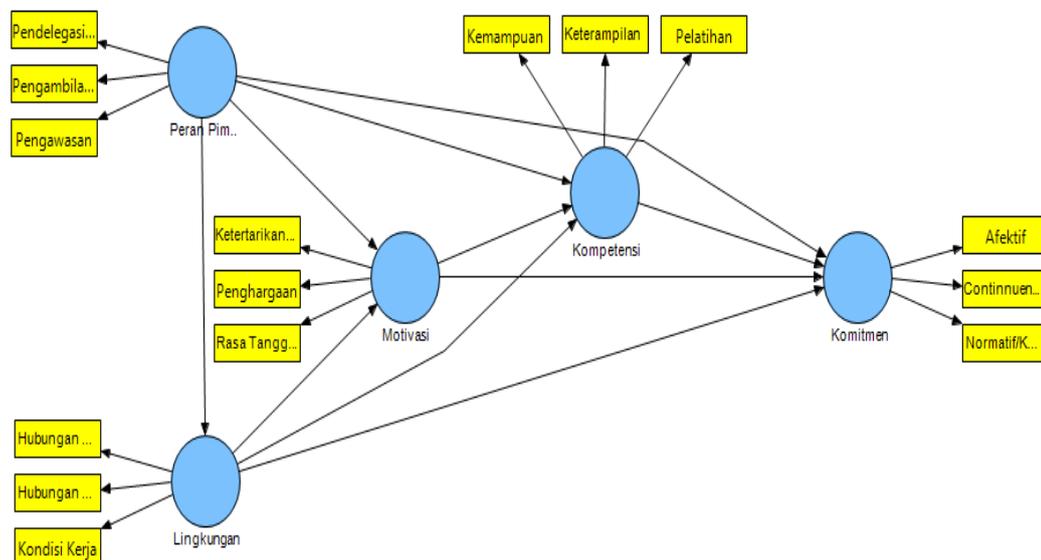
**Tabel 9. Uji Variasi Total Jawaban Variabel Kompetensi Bidan terhadap Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Uji <i>Chi Square</i> ( $\alpha = 5\%$ ) p-value (Asymp. Sig)	Keterangan
Umur	0.078	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Pendidikan	0.124	p-value > 0,05/ tidak ada hub
Masa Kerja	0.826	p-value > 0,05/ tidak ada hub

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *Chi Square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan variabel kompetensi tidak ada hubungan dengan karakteristik responden. Artinya tidak ada hubungan antara karakteristik responden dengan variasi jawaban responden dari variabel kompetensi.

**Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dan Model Struktural PLS**

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar 1.



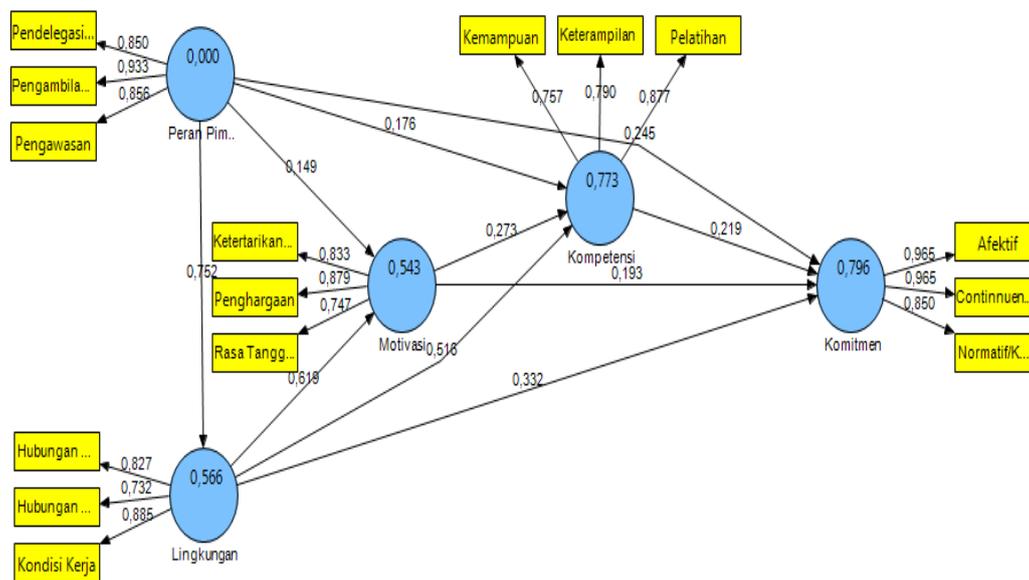
**Gambar 1. Model Struktural**

Gambar tersebut menunjukkan bahwa konstruk variabel peran pimpinan, lingkungan, motivasi, kompetensi dan komitmen juga diukur dengan 3 indikator. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan salah satu analisis *multivariate* yang dapat menganalisis hubungan variabel secara kompleks. SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model.

Syarat utama menggunakan SEM adalah membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model *structural* dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. SEM adalah merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan itu dibangun antara satu atau beberapa variabel independen. Beberapa pengujian *Confirmatory factor analysis* masing-masing variabel laten adalah sebagai berikut:

**Evaluasi Model Outer Loading**  
**Faktor Loading**

Setelah mendapatkan frekuensi dan profil responden, data kemudian diolah dengan program *SmartPLS 2.0* dari data yang terkumpul. *Output SmartPLS 2.0* untuk *factor loading* memberikan hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Output PLS (Loading Factors)

Dari gambar terlihat bahwa nilai faktor loading telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* lebih besar dari 0,5. Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *factor loading* diatas 0,5. Berdasarkan gambar diatas nilai *loading factor* yang paling tinggi adalah pengaruh dari variabel komitmen peran pimpinan ke lingkungan kerja sebesar 0,752. Sedangkan untuk pengaruh yang terendah terdapat pada variabel peran pimpinan ke motivasi sebesar 0,149.

**Cross Loading**

Tabel 10. Pengukuran Uji Validitas Berdasarkan Cross Loading

Validitas dan Reliabilitas	Indikator	Vareibel Laten					Kriteria >0,50
		Komitmen	Kompetensi	Lingkungan	Motivasi	Peran Pimpinan	
<b>Cross Loading (Discriminant Validity)</b>	Afektif	<b>0,965391</b>	0,758837	0,782928	0,675679	0,749247	Valid
	Continnuen/Kebutuhan	<b>0,965391</b>	0,758837	0,782928	0,675679	0,749247	Valid
	Normatif/Kewajiban	<b>0,850297</b>	0,781740	0,779952	0,742200	0,653342	Valid
	Kemampuan	0,575538	<b>0,756986</b>	0,581218	0,470211	0,530137	Valid
	Keterampilan	0,608888	<b>0,789997</b>	0,720738	0,681261	0,507756	Valid
	Pelatihan	0,798874	<b>0,876511</b>	0,744655	0,671089	0,718524	Valid

Hubungan Antar Atasan	0,680307	0,658485	<b>0,826609</b>	0,570171	0,740619	Valid
Hubungan dengan Rekan Kerja	0,559294	0,644957	<b>0,731787</b>	0,551013	0,398133	Valid
Kondisi Kerja	0,804124	0,770526	<b>0,884712</b>	0,664579	0,670371	Valid
Penghargaan	0,654662	0,606949	0,570623	<b>0,879338</b>	0,527991	Valid
Rasa Tanggung Jawab	0,561568	0,685394	0,660595	<b>0,746563</b>	0,500109	Valid
Ketertarikan terhadap Pekerjaan	0,634029	0,565266	0,559056	<b>0,832598</b>	0,478654	Valid
Pendelegasian	0,608912	0,614189	0,712060	0,447023	<b>0,849817</b>	Valid
Pengambilan Keputusan	0,787042	0,746651	0,703477	0,644447	<b>0,933405</b>	Valid
Pengawasan	0,631151	0,553107	0,564523	0,513718	<b>0,855782</b>	Valid

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *factor loading* pendelegasian, pengambilan keputusan dan pengawasan lebih tinggi untuk konstruk peran pimpinan dibanding konstruk lainnya, sehingga konstruk peran pimpinan mampu memprediksi nilai faktor loading pendelegasian, pengambilan keputusan dan pengawasan daripada konstruk lainnya. Demikian pula untuk faktor loading untuk konstruk variabel komitmen, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi dibanding konstruk lainnya masih lebih tinggi nilai faktor loadingnya dibandingkan dengan konstruk yang lainnya.

#### Outer Loading (Convergent Validity)

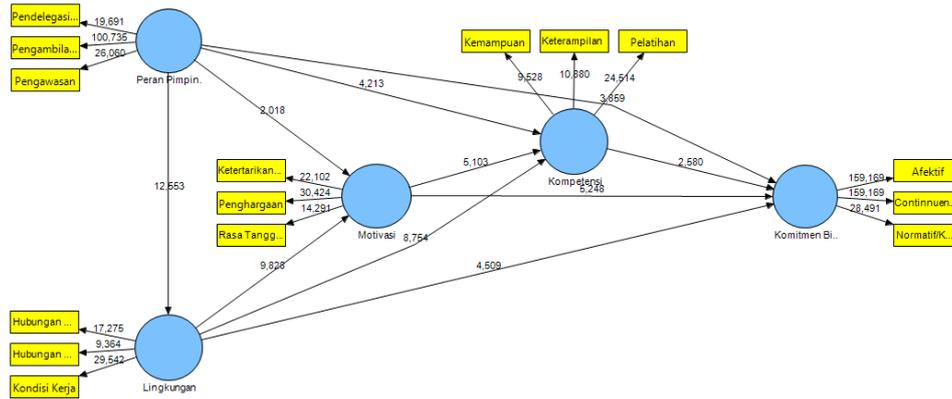
Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive contentnya* dengan melihat signifikansi dari *weight* ( $t=1,96$ ). *Output Smart PLS* untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut :

**Tabel 11. Evaluasi Outer Loading**

Validitas	Pengaruh	Hasil uji	Kriteria Uji > 0,5
<b>Outer Loading (Convergent Validity)</b>	Afektif (KK1)	0,965391	Valid
	Normatif (KK2)	0,850297	Valid
	Continuence (KK3)	0,965391	Valid
	Pendelegasian (PP1)	0,849817	Valid
	Pengambilan Keputusan (PP2)	0,933405	Valid
	Pengawasan (PP3)	0,855782	Valid
	Hubungan Atasan (LK1)	0,826609	Valid
	Hubungan Rekan (LK2)	0,731787	Valid
	Kondisi (LK3)	0,884712	Valid
	Ketertarikan (MK1)	0,832598	Valid
	Penghargaan (MK2)	0,879338	Valid
	Tanggung Jawab (MK3)	0,746563	Valid
	Kemampuan (KB1)	0,756986	Valid
	Keterampilan (KB2)	0,789997	Valid
	Pelatihan (KB3)	0,876511	Valid

#### Model T Statistik

Hasil evaluasi signifikansi *outer model* diatur dalam *output PLS* dibawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai *T-Statistic* indikator terhadap variabelnya. Evaluasi signifikansi *outer model* dilakukan untuk menilai signifikansi konstruk laten dengan konstraknya yaitu dengan membandingkan nilai *t statistic* masing-masing konstruk laten dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (1,96). Untuk mengukur nilai *t statistic* dilakukan *bootstrapping* pada model dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Inner Model (Uji T-Statistic)

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa nilai *loading factor* tertinggi adalah pengaruh peran pimpinan terhadap lingkungan kerja yaitu sebesar 12.553 dan pengaruh terendah yaitu pengaruh peran pimpinan ke motivasi yaitu sebesar 2.018

**Nilai T Statistik**

Hasil nilai T Statistik terhadap indikator dari variabel yang diteliti :

**Tabel 12. Evaluasi Refleksi Nilai T Statistik Terhadap Indikator dari Masing-Masing Variabel**

Uji Signifikansi	Indikator	T-statistik	Refleksi > 1.96
<i>T Statistik</i>	Afektif (KK1)	159.1690	Signifikan
	Normatif (KK2)	28.4911	Signifikan
	Continuence (KK3)	159.1690	Signifikan
	Pendelgasian (PP1)	19.6907	Signifikan
	Pengambilan Keputusan (PP2)	100.7352	Signifikan
	Pengawasan(PP3)	26.0602	Signifikan
	Hubungan Atasan (LK1)	17.2749	Signifikan
	Hubungan Rekan (LK2)	9.3639	Signifikan
	Kondisi (LK3)	29.5415	Signifikan
	Ketertarikan (MK1)	22.1024	Signifikan
	Penghargaan (MK2)	30.4244	Signifikan
	Tanggung Jawab (MK3)	14.2913	Signifikan
	Kemampuan (KB1)	9.5275	Signifikan
	Keterampilan (KB2)	10.8804	Signifikan
	Pelatihan (KB3)	24.5140	Signifikan

Berdasarkan tabel 12 menyatakan bahwa nilai T statistic direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar > 1,96, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya.

**Pengujian Hipotesis Penelitian**

Untuk mengetahui model yang diusulkan pada suatu populasi dilihat nilai hubungan antara satu 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 suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya

**Tabel 13. Hasil Pengukuran Path Coefficients dan T Statistiknya Hubungan antar variabel pada *Structural Model***

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (Rho)	Nilai (>1,96)	T	H <sub>0</sub>	Kesimpulan
Kompetensi -> Komitmen Bidan	0,219353	2,580382		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan -> Komitmen Bidan	0,331769	4,508715		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan -> Kompetensi	0,516132	8,753976		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan -> Motivasi	0,618660	9,828192		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Motivasi -> Komitmen Bidan	0,193361	5,248380		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Motivasi -> Kompetensi	0,273333	5,103393		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Peran Pimpinan -> Komitmen Bidan	0,858663	3,858663		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Peran Pimpinan -> Kompetensi	0,175684	4,212586		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Peran Pimpinan -> Lingkungan	0,752106	12,552510		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan
Peran Pimpinan -> Motivasi	0,148669	2,018040		Ditolak	Ada pengaruh Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 13, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,96% yaitu variabel kompetensi terhadap komitmen bidan 2.580382, Lingkungan kerja terhadap komitmen bidan 4.508715, lingkungan kerja terhadap kompetensi bidan 8.753976, lingkungan terhadap motivasi 9.828192 dan seterusnya memiliki makna sehingga H<sub>0</sub> ditolak karena nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96) sehingga signifikan pada  $\alpha$  5%.

#### **Pengaruh Variabel Langsung (*Direct*) dan Tidak Langsung (*Indirect*)**

Dari hasil perhitungan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian pengaruh peran pimpinan, lingkungan, motivasi dan kompetensi terhadap komitmen bidan dalam penggunaan partograf diterima.

**Tabel 14. Persentase Pengaruh Antar Variabel Terhadap Variabel Komitmen Bidan**

Sumber	LV Correlation	Direct Path	Inderect Path	Total	Direct %	Indirect %	Total
Peran Pimpinan	0,773	0,245	3,3685	3,6135	18,94%	0,82%	19,76%
Lingkungan Kerja	0,843	0,332	1,7056	2,0374	27,97%	0,53%	28,50%
Motivasi Kerja	0,752	0,193	0,6261	0,8195	14,54%	0,13%	14,67%
Kompetensi Bidan	0,826	0,219		0,2194	18,12%		18,12%
<b>Total</b>					<b>79,57%</b>	<b>1,49%</b>	<b>81,06%</b>

Berdasarkan tabel 14 menyatakan bahwa peran pimpinan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen bidan. Hasil uji koefisien parameter antara peran pimpinan terhadap komitmen bidan menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 18.94%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara peran pimpinan dan komitmen bidan sebesar 0,82%.

Lingkungan kerja terhadap komitmen bidan menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 27.97%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara lingkungan terhadap komitmen bidan sebesar 0.53%. Hasil uji koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap komitmen bidan menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 14.54% sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap komitmen bidan sebesar 0.13%.

Kompetensi bidan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen bidan. Hasil uji koefisien parameter antara kompetensi terhadap komitmen bidan menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 18.12%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara kemampuan kerja terhadap disiplin bidan sebesar 0,00%.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Langsung Antara Peran Pimpinan Terhadap Komitmen Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari peran pimpinan terhadap komitmen bidan dalam penggunaan partograf di Rumah Sakit Kabupaten Bangka Tahun 2017. Sehingga apabila peran pimpinan ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula komitmen bidan dalam penggunaan partograf, begitupun sebaliknya apabila peran pimpinan rendah atau tidak diperhatikan dapat menurunkan komitmen bidan dalam penggunaan partograf secara aktif di Rumah Sakit.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel peran pimpinan, yaitu pengawasan, pendelegasian dan pengambilan keputusan, semua indikator ini mampu menjelaskan variabel peran pimpinan. Indikator pengambilan keputusan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya pada peran pimpinan. Hal ini disebabkan dalam pengambilan setiap keputusan baik yang menyangkut masalah kebijakan di Rumah Sakit, hanya pihak penting yang memiliki jabatan yang dilibatkan. bidan di ruangan jarang dilibatkan dalam hal pembuatan keputusan yang menyangkut bidangnya.

### **Pengaruh Langsung Antara Lingkungan Terhadap Komitmen Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel lingkungan kerja, semua indikator mampu menjelaskan variabel lingkungan kerja pegawai yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan, hal ini membuktikan teori Sedarmayanti, 2008. Selain lingkungan fisik, terdapat pula "Lingkungan kerja non fisik" yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang kerja yang baik". Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Usaha penyelesaian untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan.

### **Pengaruh Langsung Antara Motivasi Terhadap Komitmen Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel motivasi, semua indikator mampu menjelaskan variabel motivasi yaitu ketertarikan terhadap pekerjaan, adanya rasa tanggung jawab serta penghargaan. Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja. Terdapat teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbin 2008, menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*) seperti adanya penghargaan, rasa tanggung jawab dan ketertarikan terhadap pekerjaannya. penghargaan merupakan bentuk apresiasi dari pimpinan sebagai hasil balas jasa atas kerja keras yang telah dilakukan sehingga akan menimbulkan motivasi bagi diri pegawai dalam melakukan semua pekerjaannya dengan baik. Rasa tanggung jawab merupakan keterlibatan individu dalam usaha di setiap pekerjaan seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diukur dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

### **Pengaruh Langsung Antara Kompetensi Terhadap Komitmen Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Indikator pelatihan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lain dalam variabel kompetensi. Sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai dengan ketentuan yang diperlukan dalam keterampilan bekerja. Pelatihan merupakan pengembangan secara formal yang dilakukan oleh organisasi karena adanya tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang yang bersifat non karier atau peningkatan karier seseorang. Penulis menganalisis bahwa bidan bekerja secara optimal dipengaruhi oleh seberapa mampu bidan tersebut menguasai keterampilan dan pengetahuannya yang membentuk kemampuan yang memadai. Selain itu, pelatihan yang diikuti juga mempunyai peran penting dalam mendorong bidan untuk mencapai tujuan dalam penggunaan partograf di Rumah Sakit.

### **Pengaruh Langsung Antara Peran Pimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Menurut asumsi peneliti, bidan yang bekerja dalam lingkungan yang baik maka akan mempengaruhi komitmen yang baik pula, sedangkan jika bidan bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif maka akan berpengaruh pada kinerjanya yang akan berdampak terhadap komitmen bidan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengamatan, lingkungan kerja bidan kurang kondusif dalam penggunaan partograf untuk pertolongan persalinan. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi yang baik dan searah antar sesama bidan. Bidan lebih senang bekerja sendiri tanpa campur tangan orang lain. Padahal dalam penggunaan partograf dibutuhkan komunikasi serta kerja sama yang baik antar sesama rekan sehingga menghindari terjadinya *miss communication*.

### **Pengaruh Langsung Antara Lingkungan Terhadap Kompetensi Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Terjadinya pengaruh positif dan signifikan lingkungan terhadap kompetensi bidan yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap bidan, menjadi dasar dalam diri bidan, telah sesuai dengan harapan yang tercermin dalam minat bidan dalam melakukan pekerjaan, yaitu suka membantu orang lain. Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang mulia yang tercermin dalam sikap bidan yang relatif baik dalam bekerja.

### **Pengaruh Langsung Antara Motivasi Terhadap Kompetensi Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Bidan bekerja secara optimal dan berkomitmen terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh seberapa mampu bidan tersebut menguasai keterampilan dan pengetahuannya yang membentuk kemampuan yang memadai. Selain itu, faktor motivasi mempunyai peran penting dalam mendorong bidan untuk mencapai tujuan. Melalui fungsinya, bidan harus mampu menyelaraskan kemampuan, keterampilan dan sumber daya dengan tujuan puskesmas. Kewenangan pada bidan merupakan kemampuan dalam pelaksanaan tugas atau pengambilan keputusan yang memiliki kesesuaian dengan peranannya didalam organisasi yang ada relevansinya dengan segenap keahlian, suatu pengetahuan, dan adanya kepemilikan pengetahuan dari individu.

### **Pengaruh Langsung Antara Lingkungan Terhadap Motivasi Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Terciptanya lingkungan yang kondusif tidak terlepas dari bagaimana pimpinan menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif kepada bawahannya sehingga pegawainya dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup bagaimana hubungan bidan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus berinteraksi dengan atasannya atau dengan pegawai yang lain, sehingga terjalin suatu kerja sama tentang penggunaan partograf secara optimal. Seorang atasan harus menyampaikan informasi kepada bawahan yang berupa instruksi, arahan atau diskusi, sedangkan bawahan mengkonsultasikan dan menyampaikan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

### **Pengaruh Langsung Antara Peran Pimpinan Terhadap Motivasi Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Pimpinan merupakan kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. untuk meningkatkan komitmen bidan dalam penggunaan partograf di Rumah Sakit, diperlukan adanya motivasi dari pimpinan yang menjadi daya dorong tersendiri bagi bidan. Pimpinan perlu memberikan motivasi kepada bidan agar penggunaan partograf dapat berjalan berkesinambungan yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Motivasi dalam hal ini dapat terwujud dalam bentuk penghargaan, *reward* ataupun insentif yang dapat diberikan kepada bidan yang melakukan penggunaan partograf dengan baik dan benar serta berkesinambungan.

### **Pengaruh Langsung Antara Peran Pimpinan Terhadap Kompetensi Bidan Dalam Penggunaan Partograf di Rumah Sakit Ruang Kebidanan**

Peran pimpinan dapat memberikan komponen organisasi pendidikan agar bidan memmiliki kesempatan untuk belajar dan berpengalaman. Kesempatan ini diberikan dalam rangka meningkatkan potensi, skill dan kompetensi serta keterampilan dalam komponen organisasi yang dpat terwujud jika pimpinan memberikan ruang kesempatan bagi mereka untuk membentuk rangsangan untuk belajar dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki bidan melalui pendidikan berkelanjutan serta mengikuti pelatihan terutama berkaitan dengan pertolongan persalinan normal. Bidan harus mengupdate perkembangan dari ilmu terbaru yang menunjang dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu perlu adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan pegawai untuk meningkatkan pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah.

## **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi komitmen bidan dalam penggunaan partograf di Rumah Sakit di Kabupaten Bangka. Semakin kondusif dan harmonis

lingkungan kerja bidan, maka semakin baik komitmen bidan dalam penggunaan partograf dan sebaliknya lingkungan yang kurang harmonis, maka akan berdampak buruk terhadap komitmen bidan dalam penggunaan partograf di Rumah Sakit Kabupaten Bangka.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Saya Berterima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat. Pihak rumah sakit yang telah banyak membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara : Jakarta
- Ahmad Aldin, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan terhadap Kinerja dan Dampaknya kepada Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PEP*. Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta
- Alimohammadi & Neyshabor. (2013). Work motivation and organizational commitment among Iranian employees. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(3), 1-12
- Amin. 2008. *Pengaruh pelatihan APN terhadap keterampilan, kepatuhan bidan mengisi partograf dan pengetahuan pengambilan keputusan klinik di kabupaten cirebon dan kota cirebon, jawa barat Tahun 2007*. Tesis. FKM, UI
- Andi Kartika. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang)*. Jurnal Akuntansi, Februari Hal, 3
- Anggraeni, Nenny. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal STSI*. Bandung, Hal. 54-74.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro
- Fadli, Uus Md. dkk. 2012. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Kerja pada PT PLN (PERSERO) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen Vol. 09 No. 2 Januari feunsika 2012*
- Fitriani, N. 2011. Kepemimpinan Situasional, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Primabox Adi Perkasa, Pandaan). *Jurnal Universitas Brawijaya. Surabaya*
- Gandhi. 2010. *Analisis Keterampilan bidan dalam melakukan pelayanan antenatal di Puskesmas Kota Palembang Tahun 2009*. Tesis. FKM, UI
- JNPK-KR. 2007. *Asuhan Persalinan Normal*. Jakarta
- Julia. 2010. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan penggunaan partograf di RSUD Depok*. Tesis. FKM, UI
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada
- Kepmenkes, RI. 2007. Nomor 369/Menkes/SK/III/2007, Tentang Standar Profesi Bidan. Jakarta
- Moehariono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muchlas. 2009. Hubungan Antara masa kerja dengan Kompetensi tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Sumedang. Tesis. FKM, UI
- Paulus Saweduling. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud*. STIE Perbanas Surabaya.