

PENGUKURAN KINERJA BIDAN DALAM PELAKSANAAN STIMULUS, DETEKSI DAN INTERVENSI DINI PERTUMBUHAN DAN PERKEMBANGAN (SDIDTK)

STIKes Muhammadiyah Cirebon
bunda.diorama@gmail.com Telp 081931932511

Nengsih

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati sebelumnya secara bersama – sama pada suatu organisasi tertentu.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bidan yang bekerja di wilayah kerja Puskesmas kabupaten Cirebon tahun 2016. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden, yang diambil dengan tehnik *purposive sampling*. Variabel endogen adalah Kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK, Motivasi kerja, Komitmen kerja serta lingkungan sosial kerja, sedangkan variabel eksogen adalah Gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan analisis *Struktural Equating Modelling* (SEM) dengan aplikasi software *Smart PLS* dan *Special Package for Statistic Science* (SPSS) Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan sosial kerja serta motivasi terhadap kinerja bidan dalam SDIDTK sebesar 19,24%. Variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 12,5%, mampu menjelaskan terhadap variabel komitmen kerja sebesar 54,3%, mampu menjelaskan terhadap variabel Lingkungan sosial kerja sebesar 66,3%, mampu menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 70%. Antar variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan *Tvalue* $\geq 1,96$. Kecuali variabel lingkungan sosial kerja terhadap motivasi memberikan pengaruh yang berbanding terbalik dengan nilai -0,485. Memiliki keragaman data dan mampu mengkaji fenomena pada penelitian (*Qsquare* = 95,3%). Bidan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan SDIDTK melalui cara membentuk komitmen yang baik, meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan sosial kerja yang baik serta mengikuti kegiatan pelatihan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sosial kerja, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Bidan

ABSTRAK

Performance is shown by the work of individuals or groups of people in performing the tasks previously agreed together-together in a particular organization. Design research using cross sectional approach. The population in this study were all midwives working in the region of Cirebon district health centers

in 2016. The sample used in this study were 60 respondents taken by purposive sampling technique. Endogenous variables are midwives in the implementation SDIDTK Performance, Motivation, commitment to work and social working environment, whereas exogenous variabel is the leadership style. This study uses analysis equating Structural Modeling (SEM) with Smart PLS software applications and the Special Package for Statistics Science (SPSS) data collection was done by distributing kuesioner. Variabel leadership style, employee motivation and commitment to work directly affect the performance of 12.46 %, while the variable indirect effect of 6.77%. Leadership style variable able to explain the variable performance of 12.5%, was able to explain to variable work commitments amounted to 54.3%, was able to explain the social environment variables employment of 66.3%, is able to explain the motivation variable work by 70%. Between variables have positive and significant influence with $T_{\text{value}} \geq 1.96$. Unless the social environment variables work on the motivation effect which is inversely proportional to the value of -0.485. Having a diversity of data and is able to examine the phenomenon of the study ($Q_{\text{square}} = 95.3\%$). The midwife is expected to improve its performance in the implementation of SDIDTK through forming a good commitment, increase motivation, create a good social environment work and follow training activities.

Keywords: Leadership Style, Social Environment work, Commitment Work, Work Motivation, Performance Midwives

Pendahuluan

Pembangunan kesehatan sebagai bagian dari upaya membangun manusia seutuhnya antara lain diselenggarakan melalui upaya kesehatan anak yang dilakukan sedini mungkin sejak anak masih di dalam kandungan. Upaya kesehatan ibu yang dilakukan sebelum dan semasa hamil hingga melahirkan, ditujukan untuk menghasilkan keturunan yang sehat dan lahir dengan selamat (*intact survival*). Upaya kesehatan yang dilakukan sejak anak masih di dalam kandungan sampai lima tahun pertama kehidupannya, ditujukan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya sekaligus meningkatkan kualitas hidup anak agar mencapai tumbuh kembang optimal baik fisik, mental, emosional maupun sosial serta memiliki inteligensi majemuk sesuai dengan potensi genetiknya¹

Stimulasi, deteksi dan intervensi dini dilakukan sedini mungkin bada saat bayi sampai usia 5 tahun pertama kehidupannya. Oleh karena masa lima tahun pertama kehidupan merupakan masa yang sangat peka terhadap lingkungan dan masa ini berlangsung sangat pendek serta tidak dapat diulang lagi, maka masa

balita disebut sebagai “masa keemasan” (*golden period*), “jendela kesempatan” (*window of opportunity*) dan “masa kritis” (*critical period*)².

SDIDTK adalah pembinaan tumbuh kembang anak secara komprehensif dan berkualitas melalui kegiatan stimulasi, deteksi dan intervensi dini penyimpangan tumbuh kembang pada masa 5 tahun pertama kehidupan. Diselenggarakan dalam bentuk kemitraan antara: keluarga, masyarakat dengan tenaga profesional (kesehatan, pendidikan dan sosial). Indikator keberhasilan program SDIDTK adalah 90% balita dan anak prasekolah terjangkau oleh kegiatan SDIDTK pada tahun 2010. Tujuan agar semua balita umur 0–5 tahun dan anak prasekolah umur 5-6 tahun tumbuh dan berkembang secara optimal, Gangguan perkembangan dan perilaku anak usia dini sangat bervariasi, bila tidak dikenali dan ditangani sejak dini, gangguan ini akan mempengaruhi prestasi belajar pada anak dan mempengaruhi kualitas masa depan anak¹.

Kegiatan SDIDTK yang meliputi:1) Stimulasi dini yang memadai, yaitu merangsang otak balita agar perkembangan kemampuan gerak, bicara, bahasa, sosialisasi dan kemandirian anak berlangsung secara optimal sesuai usia anak.2) Deteksi dini penyimpangan pertumbuhan dan perkembangan, yaitu melakukan skrining atau mendeteksi sejak dini terhadap kemungkinan adanya penyimpangan tumbuh kembang anak balita. 3) Intervensi dini, yaitu melakukan koreksi dengan memanfaatkan plastisitas otak anak untuk memperbaiki bila ada penyimpangan tumbuh kembang dengan tujuan agar pertumbuhan dan perkembangan anak kembali kejalur normal dan penyimpangannya tidak menjadi lebih berat. 4) Rujukan dini, yaitu merujuk/membawa anak ke fasilitas kesehatan bila masalah penyimpangan tumbuh kembang tidak dapat diatasi meskipun sudah dilakukan intervensi dini³.

Jumlah balita di Indonesia sangat besar yaitu sekitar 10 persen dari seluruh populasi, maka sebagai calon generasi penerus bangsa, kualitas tumbuh kembang balita di Indonesia perlu mendapat perhatian serius yaitu mendapat gizi yang baik, stimulasi yang memadai serta terjangkau oleh pelayanan kesehatan berkualitas termasuk deteksi dan intervensi dini penyimpangan tumbuh kembang. Selain hal-

hal tersebut, berbagai faktor lingkungan yang dapat mengganggu tumbuh kembang anak juga perlu dieliminasi⁴

Banyak negara yang mengalami berbagai masalah perkembangan anak seperti keterlambatan motorik, bahasa, perilaku, autisme, dan hiperaktif. Angka kejadian di Amerika Serikat berkisar 12-16%, Thailand 24%, Argentina, 22% sedangkan di Indonesia 13-18%⁵.

Terjadinya gangguan perkembangan diantaranya oleh efek asupan makronutrien karena hal ini sangat erat kaitannya terhadap perkembangan otak. Michelle Mendez dari University of North Carolina in Chapel Hill yang dimuat dalam Health Scout News yang diterbitkan pada September 2002 yang mewawancarai ibu dari 1300 anak Philipine dengan latar belakang keluarga miskin mengungkapkan bahwa anak yang mengkonsumsi makanan berupa nasi, jagung, ikan, sayuran, dan buah-buahan memiliki nilai IQ lebih dari rata-rata⁴. Berdasarkan data dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 dipaparkan bahwa informasi tentang pemantauan pertumbuhan anak diperoleh dari frekuensi penimbangan umur 6–56 bulan selama 6 bulan terakhir idealnya dalam 6 bulan anak balita ditimbang minimal 6 kali. Data ini menunjukkan kecenderungan frekuensi pemantauan pertumbuhan anak umur 6-59 bulan dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2007 dan 2013, frekuensi penimbangan $\geq 4x$ sedikit menurun pada tahun 2013 (44,6%) dibandingkan tahun 2007 (45,4%). Anak umur 6–59 bulan yang tidak pernah ditimbang dalam 6 bulan terakhir meningkat dari 25,5% (2007) menjadi 34% (2013)⁶.

Jika melihat Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon tahun 2014-2019 tentang pelayanan kesehatan anak khususnya masalah gizi pada balita Pemerintah daerah setempat menargetkan kasus gizi buruk dan gizi kurang mengalami penurunan, seperti halnya pada tahun 2013 angka kejadian gizi mencapai 4,41% atau sekitar 7.745 balita dari 175.449 total balita yang ditimbang. Walaupun angka ini jauh dibawah batas toleransi nasional gizi kurang berdasarkan target MDG's tetap saja mempunyai potensi yang besar terhadap kejadian gizi buruk, untuk itu tetap menjadi perhatian yang serius untuk petugas kesehatan khususnya. Terdapat beberapa dampak dari gangguan atau penyimpangan yang terjadi pada balita dan anak sangat tinggi, diantaranya kehilangan atau terjadinya penurunan IQ 5–10% point, meningkatkan risiko angka kesakitan dan kematian⁷.

Data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon Tahun 2015 sesuai Indikator output SDIDTK tentang cakupan SDIDTK anak balita dan Pra sekolah 2x/tahun adalah 103.943 balita dari jumlah sasaran 147.231 balita atau sekitar 70.6%, sedangkan cakupan kunjungan bayi SDIDTK 4 x/tahun adalah 45.113 bayi dari jumlah sasaran 49.012 bayi atau sekitar 92%. Namun demikian untuk indikator-indikator belum dapat digambarkan secara rinci termasuk keadaan perkembangan bayi, balita, dan anak pra sekolah terkait dengan keadaan yang sesuai, meragukan dan penyimpangan perkembangan (%)⁷.

Kinerja suatu organisasi birokrasi di masa depan dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya adalah struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi. 2) kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi. 3) Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal. 4) sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi. 5) sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi. Selanjutnya variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen kerja atau komitmen organisasi dalam hal ini adalah komitmen bidan terhadap pelayanan Puskesmas⁸.

Dari hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 6-7 Januari dilakukan dengan mengisi lembar pertanyaan dan wawancara oleh peneliti, maka di paparkan sebagai berikut. Dengan sasaran 5 orang tua di wilayah Puskesmas berbeda yang mempunyai anak pra sekolah menyatakan hanya terdapat kegiatan posyandu, dilakukan penimbangan tanpa pengukuran tinggi badan, serta tidak dilakukan pemantauan perkembangan. Dengan sasaran 3 kader dengan wilayah Puskesmas yang berbeda menyatakan kegiatan pemantauan pertumbuhan dan perkembangan dilakukan pada saat posyandu oleh bidan desa dibantu kader, kader tidak mengetahui baik sasaran maupun cakupan SDIDTK di wilayah kerjanya. Dengan sasaran 2 guru TK menyatakan kegiatan pemantauan tumbuh kembang belum optimal, terbatas pada penimbangan dan pengukuran tinggi badan, sasaran bidan pada salah satu Puskesmas di Kabupaten Cirebon menyatakan terdapat pelaksanaan SDIDTK terutama bidan desa pada saat

posyandu, kegiatan baru sebatas penimbangan dan pengukuran tinggi badan, jika terdapat kasus penyimpangan perkembangan berkolaborasi dengan perawat dan melakukan rujukan, terdapat kegiatan kemitraan dengan TK/PAUD dengan kegiatan pemantauan kesehatan gigi, bidan menyatakan target pemantauan pertumbuhan 90% tetapi belum memantau secara rutin perkembangan. Dalam hal ini SDIDTK hanya ditafsirkan sebatas pemantauan pertumbuhan melalui penimbangan Berat Badan.

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan dalam penelitian ini adalah *Cross sectional*, antara faktor sebab dan akibat diukur secara langsung dan bersamaan Hubungan dari Variabel Eksogen dan Endogen diukur secara bersamaan dalam satu waktu, serta mengetahui keterpaparan variabel Endogen oleh variabel Eksogen. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Wilayah Kerja Puskesmas yang berada di Kabupaten Cirebon, penelitian ini akan dilaksanakan pada periode Januari sampai dengan Februari 2016.

Sampel yang diambil adalah sebagian dari populasi yang telah ditentukan dan karena indikatornya berjumlah 12 maka sampel yang diambil minimal 60 responden atau bidan pada 10 Puskesmas yang berada di Wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Cirebon. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengukuran setiap variabel dituangkan dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner sebagai instrument penelitian ini. Pengisian kuesioner dengan pendampingan oleh peneliti serta responden mengisi kesediaan sebagai sampel dalam penelitian ini dalam bentuk *inform consent*.

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel *tekstular*. Penyajian data dalam bentuk tabel adalah suatu penyajian sistematis data numeric yang tersusun dari kolom dan baris. Penyajian ini digunakan untuk menyajikan hasil analisis data primer dan data sekunder. Selain itu, disajikan pula dalam bentuk diagram untuk

memper memudahkan pembacaan hasil penelitian yang didapatkan. Interpretasi data disajikan dalam bentuk narasi sehingga memudahkan pemahaman hasil penelitian.

Analisis univariat menggunakan analisis statistika deskriptif. Analisis statistika deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi karakteristik dari masing-masing variabel *eksogen* dan variabel *endogen*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proporsi. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan *structural* dengan indikator bersifat *reflektif* ataupun *formatif*.

Model persamaan structural merupakan jawaban yang layak untuk kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda karena pada saat peneliti mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk, pada saat yang sama peneliti juga ingin mengukur pengaruh atau derajat antar factor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya itu. Dengan demikian SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda⁹.

Hasil perancangan *inner model* dan *outer model* yang sudah dibuat kemudian perlu dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Diagram jalur adalah sebuah diagram yang menggambarkan hubungan kausal antar variabel. Pembangunan diagram jalur dimaksudkan untuk memvisualisasikan keseluruhan hubungan variabel yang dihipotesiskan.

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan : (1) *inner model* yang spesifikasinya hubungan antar variabel laten (*structural model*), diukur dengan menggunakan *Q-Square Predictive Relavance* dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R_i^2) (1 - R_p^2)$, (2) *outer model* yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya atau variabel manifestasinya (*measurement model*), diukur dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant*

validity, *convergent validity* dengan nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, untuk jumlah indicator dari variabel laten berkisar 3 sampai 7, sedangkan *discriminant validity* direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan juga dengan melihat (3) *weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten tetap diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indicator atau manifest variabel diskala *zero means* dan *unit variance* sehingga parameter lokasi dapat dihilangkan dalam model.

Hasil

Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Bidan Desa di Wilayah Kerja Puskesmas Kabupaten Cirebon Tahun 2016

Karakteristik	Pengelompokan	Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja (tahun)	1-15	10	16,7
	16-30	50	83,3
Usia (tahun)	20-36	26	43,3
	37-50	34	56,7
Pendidikan (ijazah terakhir)	D3	47	78,3
	D4	13	21,6

Sumber: Data diolah dengan SPSS 18, 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat di lihat bahwa dari 60 responden variasi lama bekerja mayoritas berada pada kisaran 16-30 tahun sebanyak 50 responden (83,3%). Variasi usia bidan desa berada pada kisaran 37-50 tahun sebanyak 33 responden (55%), variasi tingkat pendidikan berdasarkan ijazah terakhir adalah Program Diploma III Kebidanan sebanyak 47 responden (78,3%).

Data responden juga dapat dinyatakan dalam bentuk beberapa kategori disertai dengan perhitungan nilai *range* (kisaran), *mean* (rata-rata) dan standar deviasi (penyimpangan).

Berdasarkan data pada tabel di bawah, pada variabel Kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK memiliki rentang teori yaitu 7-35, hal ini tidak sama dengan rentang actualnya 19-35 dan memiliki nilai rata-rata 32,5 serta standar deviasi 5,104.

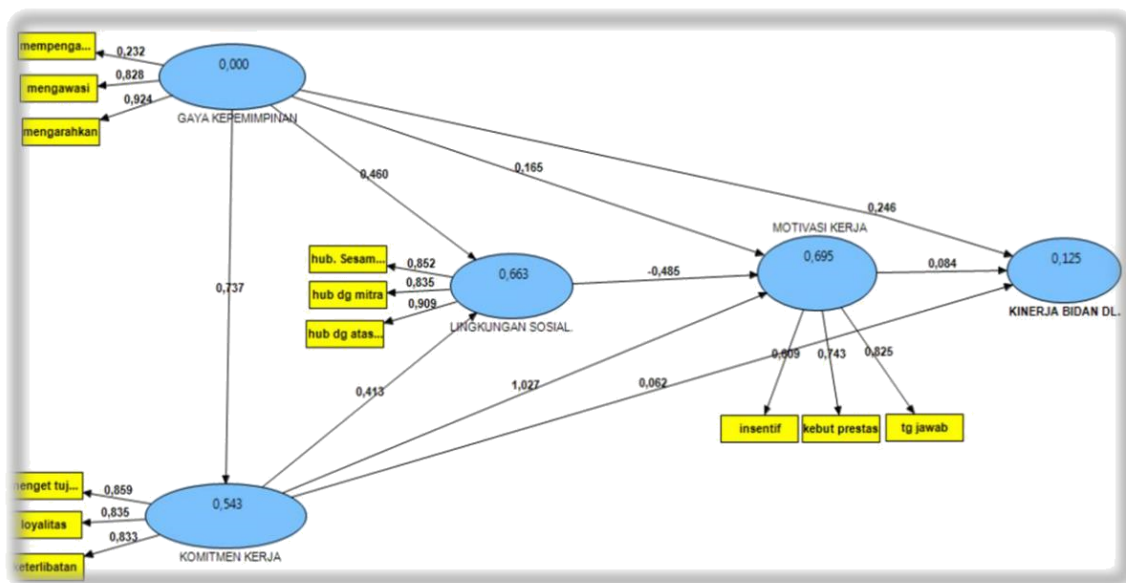
Hal ini mengindikasikan bahwa dalam hal ini Bidan desa yang bekerja di Puskesmas memiliki kinerja dalam kategori baik. Pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan kisaran jawaban responden antara 45-75, hal ini hampir sama dengan rentang teoritisnya pada nilai 15-75 dan memiliki nilai rata-rata 57,52, serta standar deviasi 4,935. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala Puskesmas dapat mempengaruhi kinerja bidan dengan baik. Pada variabel lingkungan sosial kerja menunjukkan kisaran jawaban responden antara 51-75, hal ini sama dengan rentang teoritisnya pada nilai 15-75 dan memiliki nilai rata-rata 61,18, serta standar deviasi 6,453. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan sosial kerja di puskesmas dapat berpengaruh terhadap kinerja bidan sehingga menjadi baik. Pada variabel komitmen kerja menunjukkan kisaran jawaban responden antara 46-69, hal ini hampir sama dengan rentang teoritisnya pada nilai 15-75 dan memiliki nilai rata-rata 59,42, serta standar deviasi 5,450. Hal ini mengindikasikan komitmen kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja bidan desa di puskesmas. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan kisaran jawaban responden antara 45-72, hal ini sama dengan rentang teoritisnya pada nilai 15-75 dan memiliki nilai rata-rata 58,7, serta standar deviasi 5,527. Hal ini mengindikasikan motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja bidan desa di Puskesmas.

Data responden juga dapat dinyatakan dalam bentuk beberapa kategori disertai dengan perhitungan nilai *range* (kisaran), *mean* (rata-rata) dan standar deviasi (penyimpangan) seperti pada tabel 2 berikut ini:

Table 2. Distribusi Kisaran Jawaban Responden

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rata-Rata Teoritis	Rentang Actual	Rata-Rata Actual	Range	Standar Deviasi
Kinerja Bidan Dalam SDIDTK	7-35	22	19-35	32,5	16	5,104
Gaya Kepemimpinan	15-75	45	41-65	51,18	24	5,450
Lingkungan Sosial Kerja	15-75	45	51-75	61,18	24	6,453
Koitmen Kerja	15-75	45	47-69	59,42	22	5,450
Motivasi	15-75	45	45-72	58,7	27	5.527

Sumber: Data diolah dengan SPSS 18, 2016



Sumber: Data diolah dengan Output PLS, 2016

Gambar 1. Faktor Loading

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya, *composite reliability* untuk blok indikator, dan *AVE*, serta nilai *composite reliability*. Sedangkan *outer model* dengan formatif indikator dievaluasi berdasarkan *substantive content*, yaitu dengan membandingkan besarnya relatif *weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut. Output bagan PLS setelah data penelitian dimasukkan kemudian di *runing* hasilnya di gambar 1.

Tabel 3.

Nilai *Cronbachs Alpha* Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sosial Kerja, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Bidan Desa dalam Pelaksanaan SDIDTK

VARIABEL	CRONBACH S ALPHA	KRITERI AUJI> 0,70
Gaya Kepemimpinan	0,518120	Cukup valid
Komitmen kerja	0,795201	Valid
Lingkungan sosker	0,835186	Valid
Motivasi kerja	0,567005	Cukup Valid
Kinerja Bidan	1,000000	Valid

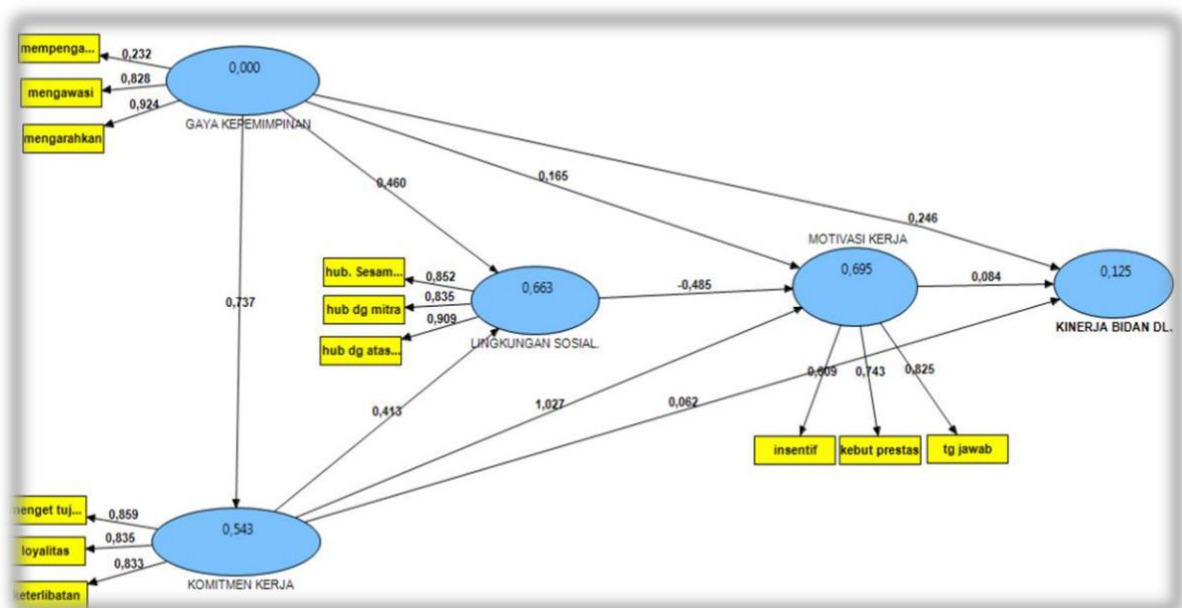
Sumber: data diolah dengan smartPLS 2016

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *cronbachs aplha* yaitu 0,518120 dan motivasi kerja dengan nilai *cronbachs aplha* 0,567005 hal ini dapat dikatakan variabel tersebut cukup valid karena nilainya mendekati 0,7 sesuai dengan kriteria uji, sedangkan pada variabel komitmen kerja, lingkungan sosial kerja serta kinerja bidan memiliki nilai *cronbachs aplha* > 0,70 hal ini sesuai dengan kriteria uji sehingga variable tersebut dinyatakan valid.

Suatu indikator reflektif dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* $\geq 0,5$ terhadap konstruk yang dituju berdasarkan *substansive content* dengan melihat signifikansi dari weight ($T=1,96$), *output smart PLS* untuk *loading factor*.

Setelah diuji validitas dan dinyatakan variabel dan indikator telah valid maka dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika memiliki nilai di atas 0,7. Hasil evaluasi reliabilitas outer model dapat dilihat dalam tabel dengan mengevaluasi nilai *composite reliability* dan *Cronbachs alpha*.

Nilai *Cronbachs alpha* Alpha Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sosial Kerja, Komitmen kerja, Motivasi Kerja terhadap Konejra Bidan Desa dalam Pelaksanaan SDIDTK.



Sumber : Data diolah dari output PLS tahun 2016

Gambar 2 Pemetaan variabel eksogen dan endogen pada last model PLS Algorithm

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa konstruk gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK, sedangkan konstruk yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK adalah gaya kepemimpinan melalui komitmen kerja, lingkungan sosial kerja serta motivasi kerja, komitmen kerja melalui lingkungan sosial kerja dan motivasi kerja,

lingkungan sosial kerja melalui motivasi kerja. Untuk mengetahui besar pengaruh antara konstruk kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK.

Hasil uji menunjukkan pengaruhnya sebesar 8,30%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK melalui komitmen kerja, lingkungan sosial kerja dan motivasi kerja sebesar 2,20%.

Variabel komitmen kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK sebesar 1,93%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel lingkungan sosial kerja dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh sebesar 6,18%.

Variabel lingkungan sosial kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK melalui motivasi kerja sebesar -1,60. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK sebesar 2,24%.

Sehingga nilai pengaruh langsung variabel laten independent tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai R Square dengan kata lain menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan sosial kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK sebesar 12,46%.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai $T=15,507$ lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bidan dalam hal ini adalah pelaksanaan SDIDTK.

Gaya kepemimpinan dalam model teori ini dituangkan dalam instrument penelitian melalui pengembangan indikator-indikator reflektif. Adapun indikator yang dipakai adalah jenis kepemimpinan otoriter, delegatif, dan partisipatif. Melihat

variasi hasil jawaban memiliki tingkat validitas yang baik. Gaya kepemimpinan adalah tindakan atasan dalam mempengaruhi, mengawasi dan mengarahkan bawahannya baik sebagai individu maupun kelompok dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama¹⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah bidan desa yang bekerja di Puskesmas. Semakin baik gaya atau cara atasan memimpin anak buahnya, maka akan memberikan efek positif terhadap hasil kerjanya. Dalam hal ini peneliti dapat mengambil asumsi bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dengan menerapkan pada suatu organisasi maka akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja bidan dalam hal ini adalah pelaksanaan SDIDTK. Gaya kepemimpinan dengan berbagai jenis akan saling bersinergi dalam memberikan stimulasi terhadap karyawan itu sendiri, tetapi perlu diketahui bahwa kiranya jenis gaya kepemimpinan otoriter tidak dikehendaki dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah puskesmas. Karena akan ada reaksi yang negatif atau menentang ketika atasan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter atau mempengaruhi/mengatur. Sehingga hal ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja bidan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai $T = 104,324$ lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja bidan di Puskesmas.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Bruce, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai fungsi manajemen memiliki hubungan dan pengaruh terhadap lingkungan kerja dan komitmen kerja sehingga menciptakan kinerja karyawan yang produktif¹¹.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari

tugas pokok organisasi. Sehubungan dengan itu Jennings dan Golembiewski mengatakan bahwa pemimpin membiarkan kelompoknya memantapkan tujuan dan keputusannya. Kontak yang terjadi antara pemimpin dan anggota kelompoknya terjadi apabila pemimpin memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberikan sedikit dukungan untuk melakukan usaha secara keseluruhan. Kebebasan anggota kadang-kadang dibatasi oleh pimpinan dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai disertai parameter-parameternya, sedang yang paling ekstrim adalah pemberian kebebasan sepenuhnya pada anggota organisasi untuk bertindak tanpa pengarahan dan kontrol kecuali jika di minta¹².

Melihat fenomena dalam penelitian ini maka peneliti memiliki asumsi bahwa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas yang paling memberikan dampak adalah gaya kepemimpinan mengarahkan dan mengawasi bawahannya, jenis kepemimpinan otoriter tidak disukai oleh bawahannya, hal ini karena dapat menimbulkan efek negatif terhadap kinerja. Dengan gaya kepemimpinan yang demokratis maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik sehingga memberikan efek terhadap komitmen kerja karyawan. Dengan demikian akan tercipta kinerja yang baik pula dalam hal ini semakin tidak otoriter dan semakin demokratis maka kinerja bidan dalam SDIDTK akan semakin tinggi.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan sosial kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai $T=36,517$ lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan sosial kerja. Sama halnya seperti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan sosial kerja dikemukakan oleh Bruce menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi lingkungan kerja pada suatu organisasi. Seperti memperlakukan karyawan sebagaimana mestinya, menjaga suasana penuh semangat, dimana setiap karyawan merasa memiliki dan menjadi bagian dari organisasi tersebut, membangun rasa

kekeluargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pada bawahan sehingga lingkungan kerja ini memiliki efek positif terhadap kinerja¹¹.

Nilai-nilai demokratis dalam kepemimpinan tampak dari kebijakan pemimpin yang orientasinya pada hubungan manusiawi, berupa pengakuan yang sama dan tidak membedakan anggota organisasi atas dasar warna kulit, ras, kebangsaan, agama, status sosial ekonomi, dan lain-lain. Pengimplementasian nilai-nilai demokratis di dalam kepemimpinan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan sesuai dengan posisi dan wewenang masing-masing.

Melihat hasil penelitian di atas maka peneliti memiliki asumsi bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen kerja yang baik pada bidan dengan cara kepala puskesmas dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga bidan dapat memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin harus memiliki rasa kebersamaan dengan bawahan, menghargai kinerja bawahan, mengarahkan dan mengevaluasi kerja bawahan serta memberikan dukungan sehingga bidan dapat mengetahui tujuan utama masing-masing kegiatan, memiliki keterlibatan yang optimal serta meningkatkan loyalitas kerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai $T = 9,180$ lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Atasan memiliki fungsi manajemen yang dikelola bersinergi dengan unsur lain sehingga meningkatkan kinerja bawahan yang optimal. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan semangat dan antusias yang tinggi pada bawahan. Sehingga hal ini menguntungkan organisasi yakni akan tercapainya target kerja yang sesuai sasaran¹¹.

Di samping itu karena perilaku atau gaya kepemimpinan harus sesuai dengan situasi yang dihadapi seorang pemimpin, maka teori ini disebut juga pendekatan atau teori situasional. Pada tahun 1940-an, para ahli psikolog mulai

meneliti beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Berbagai variabel tersebut diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh teori situasional.

Pengaruh komitmen kerja terhadap lingkungan sosial kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai $T = 29,768$ lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lingkungan sosial kerja.

Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja¹³.

Melihat hasil penelitian ini maka peneliti dapat berasumsi bahwa komitmen kerja akan memberikan dampak terhadap keadaan individu itu sendiri. Semakin baik komitmen bidan mengetahui tujuan, memiliki keterlibatan pada kegiatan SDIDTK yang optimal serta memiliki loyalitas yang tinggi akan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, artinya akan tercipta lingkungan sosial kerja yang kondusif dan nyaman termasuk hubungan bidan dengan bidan di desa lainnya, hubungan bidan dengan orang tua bayi, kader kesehatan, dan guru TK/PAUD, hubungan bidan dengan kepala Puskesmas. Jika hal ini terjalin baik maka kinerja bidan pun akan meningkat.

Pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai T = 81,185 lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Meyer, Allen dan Smith mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Continuence Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan¹⁴.

Melihat hasil penelitian di atas maka peneliti dapat berasumsi bahwa komitmen dalam hal ini loyalitas dan kesetiaan bidan terhadap Puskesmas memberikan dampak yang baik terhadap motivasi kerja bidan itu sendiri. Semakin bidan berkomitmen maka akan semakin memiliki motivasi. Rasa itu muncul dari diri bidan karena didasari komitmen bukan karena tuntutan atau paksaan sehingga motivasi yang munculpun dapat memberikan akses yang positif terhadap hal lain seperti kinerja bidan.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai T = 3,014 lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK.

Gary Dessler mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang

dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak. *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya. *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh. *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan. *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi¹⁴.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat¹⁵.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan¹⁶.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dapat berasumsi bahwa komitmen kerja yang dimiliki bidan memberikan dampak positif terhadap kinerja

bidan itu sendiri, jika bidan sudah mengetahui dengan jelas dan pasti arah sasaran kinerja pelaksanaan SDIDTK, memiliki keterlibatan yang optimal, dan loyalitas yang tinggi maka hal ini dengan sendirinya akan menghasilkan kinerja yang baik, semua proses yang pada pelaksanaan SDIDTK dapat dilalui dengan baik. Semua tanpa ada unsur paksaan karena semata-mata bidan melihat pentingnya kegiatan ini, yaitu upaya memaksimalkan dalam memberikan asuhan kebidanan khususnya pada bayi, balita dan anak.

Pengaruh lingkungan sosial kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai T = 25,143 lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel lingkungan sosial kerja memiliki pengaruh yang negatif (-0,485) dan signifikan terhadap motivasi.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik (psikologis) ditempat kerja seseorang di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini lingkungan sosial kerja menyangkut lingkungan Psikologis termasuk hubungan bidan dengan sesama rekan kerja, mitra kerja dan atasan¹¹.

Bila dihubungkan dengan aspek kejiwaan manusia, Anastosi dan Lerbina menjelaskan lingkungan berdampak signifikan terhadap perkembangan psikologis seseorang. Dapat diartikan bahwa lingkungan fisik maupun lingkungan sosial akan berpengaruh terhadap kualitas kejiwaan seseorang. Lingkungan fisik yang kotor, akan membentuk sikap pribadi yang cenderung tidak peduli terhadap kebersihan dan kesehatan. Dikaitkan dengan kehidupan pegawai pada organisasi kerja, pendapat di atas sangat perlu untuk dicermati dan disikapi secara positif oleh setiap pegawai, terlepas sebagai apa posisinya pada organisasi. Lingkungan fisik tempat kerja yang tidak atau kurang menunjang pelaksanaan tugas, dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan sosial tempat kerja yang ditandai oleh kualitas hubungan antarpegawai, yang apabila berlangsung tidak atau kurang harmonis dapat berpengaruh negatif pada disiplin dan produktivitas kerja pegawai¹⁷.

Lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif terhadap motivasi kerja. Adapun lingkungan sosial kerja

yang dituangkan dalam instrument penelitian melalui butir pernyataan meliputi hubungan dengan atasan, hubungan sesama bidan, hubungan dengan mitra kerja bidan. Walaupun secara teori lingkungan sosial atau lebih dikenal dengan lingkungan psikologis memberikan efek positif terhadap motivasi, penelitian ini memberikan variasi baru sesuai dengan karakteristik responden. Dengan demikian hubungan sesama bidan, hubungan dengan mitra, hubungan dengan atasan yang baik dirasa tidak terlalu memberikan kontribusi terhadap kinerja. Hal ini dapat dianalogikan sebagai berikut, bidan dalam bekerja telah mengetahui tujuan secara pasti, tidak memerlukan arahan yang rinci dari atasan maka bidan tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri. Bidan sudah mengetahui pasti karakteristik tempat dan Klien yang di asuh yang masuk dalam daerah binaannya, serta mengetahui secara pasti prosedur pelaksanaan SDIDTK. Bidan lebih memilih bekerja mandiri dan aktif dalam SDIDTK meletakkan tanggungjawabnya dan tidak tergantung kepada peran kader dan orang tua ataupun guru TKJ/PAUD. Sehingga hal ini yang melatar belakangi lingkungan sosial kerja yang ada pada model penelitian ini memiliki dampak negatif.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan PLS didapat Nilai T = 6,999 lebih besar dari 1,96 sehingga didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK.

Menurut teori yang tertuang dalam kerangka variabel kinerja bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi melalui kemampuan, kejelasan harapan, dan kesempatan. Dalam dimensi kerja bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui dimensi lingkungan dan kemampuan¹⁸.

Motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Di samping dorongan intuisi konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dalam psikologi, karena motivasi tidak dapat diamati secara langsung. Suatu proses hipotetik hanya dapat disimpulkan dengan mengamati

prilaku orang, mengukur perubahan- perubahan dalam pelaksanaan kerjanya atau memintanya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan- tujuannya¹⁹.

Melihat hasil penelitian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi memberikan efek positif terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK. Semakin tinggi tingkat motivasi maka hasil kerja semakin baik. Motivasi dalam hal ini adalah insentif, kebutuhan prestasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan diaktualisasikan oleh bidan melalui kerjanya dalam pelaksanaan SDIDTK. Hal ini tercermin dengan melihat hasil cakupan kinerja SDIDTK.

Kesimpulan

Hubungan antar variabel mempunyai pengaruh yang positif signifikan dengan nilai $Pvalue \geq 0,05$ (CI=95%) dengan jumlah sampel 60. Memiliki 5 variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan sosial kerja, komitmen kerja, motivasi kerja serta kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK. variabel kinerja bidan dalam pelaksanaan SDIDTK dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan sosial kerja, komitmen kerja serta motivasi kerja.

Saran

Memberikan dukungan yang maksimal terhadap kinerja, memfasilitasi baik secara materil seperti pengadaan instrumen pelaksanaan SDIDTK, maupun non materil seperti dukungan yang diimplementasikan dengan memberikan reward pada bidan yang memiliki kinerja baik dalam SDIDTK, sehingga menjadi contoh untuk bidan yang lain. Selain itu senantiasa mengevaluasi secara berkala terhadap kinerja khususnya pelaksanaan SDITDK sehingga terjalin komunikasi yang efektif dan keterbukaan.

Daftar Pustaka

Buku Pedoman Pelaksanaan SDIDTK Kemenkes tahun 2012

Adriana, Dian. *Tumbuh Kembang dan Terapi Bermain pada Anak*. Salemba Medika. Jakarta. 2011

Sulistiyawati,Ari. *Deteksi Tumbuh Kembang Anak*. Salemba Medika. Jakarta. 2014

Kasdu, Dini. *Anak Cerdas*. Niaga Swadaya. Jakarta. 2004

Hidayat, Alimul. *Pengantar Ilmu Kesehatan Anak untuk Pendidikan Kebidanan*. Salemba Medika. Jakarta. 2012

Data Riset Kesehatan Dasar tahun 2013

Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon Tahun 2014-2019

Djati, Pantja. *Kajian terhadap Kepuasan Kompetensi, Komitmen Organisasi. Dan Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003.

Ferdinand. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Edisi kedua. Semarang: BP Undip, Widayatama Repository. Augusty.2002

Hafizurrachman. *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*. Segung Seto. Jakarta. . 2009

Bruce, Anne. *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Menyenangkan*. PT. Serambi Ilmua Semesta. Jakarta. 2008

Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. . 2003

Yuki, Gari. Wexley, Kenneth. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta. Jakarta. (2005).

Sopiah. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta. 2008

Lestari, Hesti. *Parent Evaluation of Developmental Status (PEDS)*. Sari Pediatri, Vol, 9, No. 1. Juni 2007.

Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan ke dua*. PT. Refika Aditama. Bandung. 2006

Amirullah. *Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta. 2015

Robbins, SP. *Perilaku Organisasi Edisi ke sembilan*. PT Indeks. Jakarta. 2003

Ihdilaw, John. *Konstruksi Teori*. Gramedia. Jakarta. . 2006