

Original Artikel*)

Disiplin Bidan Dalam Pencatatan dan Pelaporan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) di Puskesmas Kabupaten Sukabumi

Midwife Discipline in Recording and Reporting Monitoring of Maternal and Child Health (MM-CH) at the Sukabumi District Health Center

Alis Mulya¹

¹*Puskesmas Sukabumi, Indonesia*

Email Correspondent: alismulya@gmail.com

Abstract

Introduction: The lack of competent human resources in data management is also a factor that results in weak recording and reporting systems, especially in terms of data management, including in the PWS KIA system.

Methods: The method used in this study is a quantitative approach that uses a cross-sectional design. The sample used was 70 midwives as respondents. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 20.

Results: The results showed the work climate variables (24.91%), workload (10.93%), and work motivation (10.55%). The direct influence of the discipline of Midwives in the Sukabumi District Health Center was 77.1% and indirect effects were 0.35%.

Discussion: Leaders should provide positive support for their career development, provide broad opportunities to develop themselves, listen and pay attention to natural difficulties, not always blame, let alone apply discriminatory consequences of conflict.

Keywords: expenses, discipline, climate, motivation

Artikel

Disubmit (Received) : 28 Agustus 2021

Diterima (Accepted) : 27 Januari 2022

Diterbitkan (Published) : 31 Januari 2022

Copyright: © 2021 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya dapat terwujud. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan peri kemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil dan merata, serta pengutamakan dan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain ibu, bayi, anak, manusia usia lanjut (manula), dan keluarga miskin.¹ Agar pelaksanaan program KIA, aspek peningkatan mutu pelayanan program KIA tetap diharapkan menjadi kegiatan prioritas di tingkat kabupaten atau kota. Peningkatan mutu program KIA juga dinilai dari besarnya cakupan program di masing-masing wilayah kerja. Untuk itu, besarnya cakupan pelayanan KIA disuatu wilayah kerja perlu dipantau secara terus menerus, agar diperoleh gambaran yang jelas mengenai kelompok mana dalam wilayah kerja tersebut yang paling rawan.²

Pencatatan adalah kegiatan atau proses pendokumentasian suatu aktivitas. Bentuk catatan dapat berupa tulisan, grafik, gambar dan suara kemudian diakhiri dengan pembuatan laporan. Pelaporan adalah catatan yang memberikan informasi tentang kegiatan tertentu dan hasilnya disampaikan ke pihak yang berwenang atau berkaitan dengan kegiatan tertentu. Pencatatan dan pelaporan proses persalinan yang berjalan selama ini dilaporkan dalam bentuk sistem informasi pada program Kesehatan Ibu dan Anak di Dinas Kesehatan Kabupaten / Kota. Sistem Informasi pada program Kesehatan Ibu dan Anak mengacu pada pedoman Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas (SP2TP), dan Sistem Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS – KIA). Kedua sistem ini telah memiliki alur pelaporan, monitoring dan evaluasi yang jelas. Pencatatan dan pelaporan yang dilakukan tenaga kesehatan akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan dilakukan selanjutnya. Pencatatan pelaporan persalinan yang dilakukan sesungguhnya tidak hanya terdapat pada SP2TP dan PWS – KIA, pelaporan secara terperinci ada pada beberapa dokumen antara lain adalah Kartu Ibu, Kartu Menuju Sehat (KMS) Ibu Hamil/Buku Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Register Kohort Ibu dan Bayi, Kartu Persalinan Nifas dan partograf. Dibandingkan dengan pencatatan yang lain, partograf merupakan alat pelaporan dan pemantauan catatan persalinan yang paling lengkap yang selama ini digunakan.³

Kesadaran akan pentingnya keberadaan SDM yang berkualitas, dalam hal ini bidan, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas bidan. Salah satu yang diukur dalam kualitas kinerja bidan adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴ Disiplin kerja bidan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat, di antaranya datang dan pulang sesuai dengan peraturan, tertib, berpakaian rapi dan beratribut dinas lengkap, serta melapor jika tidak masuk kerja.⁵ Tingkat disiplin kerja seorang bidan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah kepuasan kerja, sehingga bidan yang puas dengan kondisi kerjanya tentunya akan memiliki disiplin yang tinggi pula. Meningkatkan disiplin kerja bidan adalah tidak mudah karena disiplin kerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan kepala ruangan, kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua bidan di dalam suatu organisasi/perusahaan.⁶

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kualitas kerja bidan adalah dengan cara memperhatikan disiplin, kompensasi, dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Disiplin berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Bidan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat

mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.⁷ Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri bidan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap bidan yang gagal memenuhi *standard* yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.⁸

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Disiplin kerja dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.⁹ Menurunnya disiplin kerja bidan pelaksana dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang menjadi tanggung jawabnya, menunjukkan bahwa kemampuan bidan pelaksana tersebut juga menurun, contohnya: pengumpulan data atau pengerjaan laporan PWS KIA yang tidak tepat waktu (lewat dari tanggal yang ditentukan). Kurangnya disiplin bekerja pada bidan pelaksana sehingga pada saat jam kerja ada beberapa bidan pelaksana yang tidak memanfaatkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya, contohnya: pada saat jam tugas, mengerjakan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan bidan.¹⁰

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Pengertian beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu secara subyektif dan secara obyektif. Beban kerja secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran dan tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.¹¹ Kondisi kerja berupa situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial kerjasama antar petugas yang dapat mengakibatkan ketidak nyamanan bagi pekerja. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian maka akan menjadi sumber stres.¹²

Hasil penelitian pendahuluan dilapangan terhadap 10 bidan menunjukkan ada beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin bidan, diantaranya sebanyak 6 bidan (60%) masih terdapat penyelesaian pekerjaan yang mengalami keterlambatan dari target waktu yang telah ditetapkan, misalnya dalam penyusunan laporan pekerjaan tentang pelaporan PWS KIA. Keterlambatan ini biasanya hingga satu sampai dua hari bahkan seminggu dari waktu yang telah ditetapkan. Kemudian sebanyak 4 bidan (40%) tertib melakukan pelaporan PWS KIA, namun masih kurangnya ketersediaan SDM yang dimiliki saat ini, yang mengakibatkan para bidan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan dan lembur yang tidak dibayarkan. Pelaksanaan PWS KIA sangat tergantung pada sumber daya manusia yang handal, terutama tenaga bidan yang sangat berperan besar sebagai ujung tombak kegiatan tersebut di lapangan, padahal pemahaman Bidan Desa tentang materi PWS KIA belum secara baik dan benar diaplikasikan lapangan. Kematian bayi masih terdapat di wilayah Puskesmas Kabupaten Sukabumi. Masalah penangkapan data, masih belum samanya persepsi bidan desa terhadap batasan data yang harus dicatat, pelaporan ke Puskesmas juga sering tidak lengkap dan termasuk terlambat.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara iklim kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin bidan dalam

pencatatan dan pelaporan pemantauan wilayah setempat kesehatan ibu dan anak (PWS-KIA) di Puskesmas Kabupaten Sukabumi Tahun 2018.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan desain *Cross Sectional* yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu untuk menganalisis pengaruh iklim kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin bidan dalam pencatatan dan pelaporan pemantauan wilayah setempat kesehatan ibu dan anak (PWS-KIA) di Puskesmas Kabupaten Sukabumi Tahun 2018. Penelitian ini dilakukan di seluruh puskesmas yang ada di Puskesmas Kabupaten Sukabumi berjumlah 10 puskesmas yang aktif. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada Januari 2019. Populasi pada penelitian ini adalah bidan pemegang PWS KIA di wilayah kerja Kabupaten Sukabumi sebanyak 176 bidan. Sampel adalah sebagian dari populasi yang sifatnya *representative* (mampu mewakili populasi).¹³ Sampel yang diambil dalam penelitian, sebanyak 70 orang bidan.

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *Partial Least Squares (PLS)* dimana besaran sampel 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 60 hingga

120. Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman *PLS* dengan rumusan Gozali, dimana besaran sampel (*Sample size*) yang diambil adalah 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang akan diteliti.¹³ Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 60 hingga 120. Data yang dikumpulkan yaitu data primer, data primer khusus dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian adalah data profil puskesmas dan identifikasi responden, berisi data responden. Sedangkan pengumpulan data sekunder yaitu data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung.¹³

Penelitian ini menggunakan alat bantu (*instrument*) berupa angket/pertanyaan yang mengandung masing-masing indikator dalam 4 variabel. Cara pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan Peneliti terhadap responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pertanyaan-pertanyaan kuesioner penelitian dibuat dengan menggunakan skala instrumen *Semantic Differential*.¹⁴ Analisis univariat dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi yaitu menggambarkan secara tunggal variabel independen (yaitu iklim kerja, beban kerja dan motivasi kerja) dan dependen (disiplin bidan dalam pencatatan dan pelaporan pemantauan wilayah setempat kesehatan ibu dan anak (PWS-KIA)). Analisis univariat yang dilakukan adalah untuk mengetahui karakteristik dari masing-masing variabel endogen dan eksogen untuk mengetahui gambaran distribusi dan tiap-tiap variabel yang diteliti. Analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square* yaitu menentukan apakah variabel tersebut masuk kedalam model regresi, dimanahanya variabel dengan nilai $p < 0,25$ yang dapat masuk kedalam model regresi pada analisis multivariat.

Analisis multivariat dalam penelitian ini menggunakan diagram jalur SEM berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antar variabel yang diteliti melalui *Partial Least Square (PLS)*. *Output* PLS hasil akar dari semua konstruk lebih besar dari pada korelasi antar konstruk Nilai AVE untuk semua konstruk lebih besar dari 0,5 sehingga evaluasi pengukuran model memiliki *diskriminan validity* yang baik atau valid jika nilai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju berdasarkan pada *substantive content*-nya dengan melihat signifikansi dari weight ($t = 1,96$). Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang baik.¹⁵

Hasil

Tabel 1. Evaluasi nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Beban Kerja	0,653728
Disiplin	0,754122
Iklim Kerja	-
Motivasi Kerja	0,665907

Sumber: *SmartPLS 2.0 report, 2018*

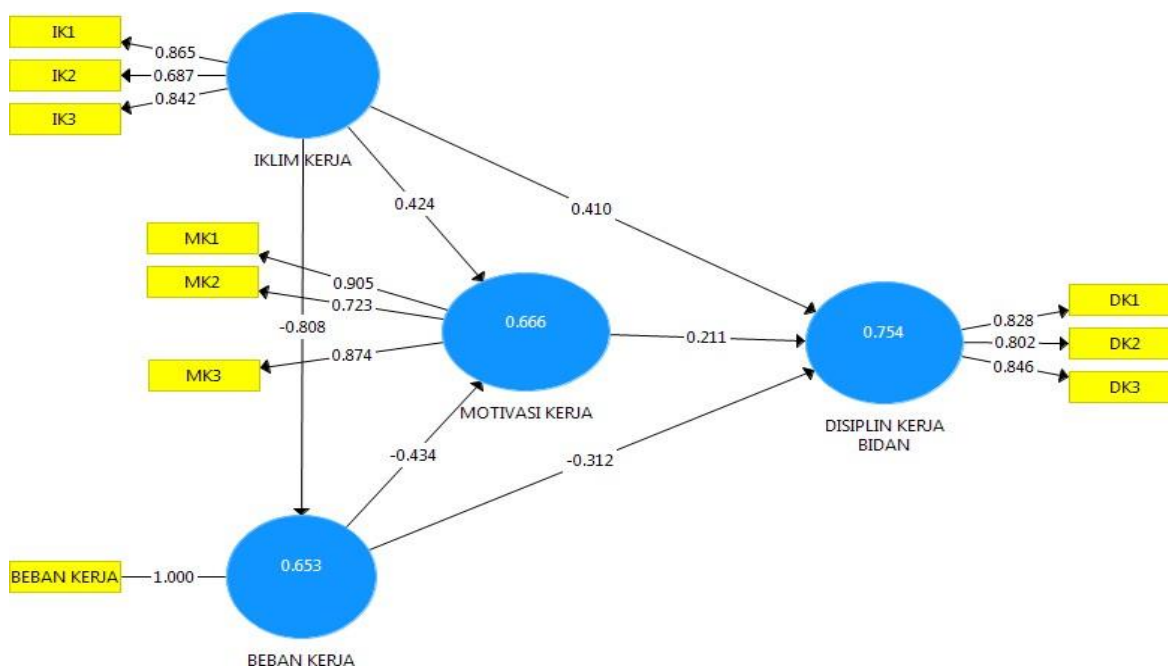
Gambaran tentang karakteristik responden meliputi umur, pendidikan dan masa kerja. Dari 70 responden, mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 35 orang (50%), sedangkan responden dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang (29%) dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 10 orang (14%). Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden yang berpendidikan Akademi/Diploma sebanyak 45 orang (64%), sedangkan responden berpendidikan sarjana sebanyak 25 orang (36%). Berdasarkan pekerjaan sebagian besar responden bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 42 orang (60%), sedangkan responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 28 orang (40%). Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Pada variabel disiplin bidan, kisaran jawaban responden antara 47-67 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 56,39 dan standar deviasi 5,81. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting disiplin bidan dalam PWS-KIA. Pada variabel peran pimpinan kisaran jawaban responden antara 48-68 mendekati kisaran teoritisnya pada nilai tertinggi (15-75) dengan nilai rata-rata 55,77 dan standar deviasi 5,72. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting variabel peran pimpinan. Pada variabel kompensasi, penilaian terhadap kompensasi yang diberikan 48-68 berada di tengah kisaran teoritisnya (15-75) dengan dengan nilai rata-rata 59,14 dan standar deviasi 6,78 Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap penting kompensasi. Pada variabel iklim kerja, penilaian terhadap iklim kerja bidan antara 46-66 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 55,61 dan standar deviasi 5,53. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting iklim kerja bidan. Pada variabel beban kerja bidan, penilaian terhadap beban kerja bidan antara 23-43 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 34,81 dan standar deviasi 5,27.

Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting beban kerja bidan. Pada variabel motivasi kerja, penilaian terhadap motivasi kerja antara 47-67 mendekati kisaran teoritisnya (15-75) dengan nilai rata-rata 55,30 dan standar deviasi 6,08. Hal ini mengindikasikan bahwa responden cenderung menganggap penting motivasi kerja bidan. Hasil penelitian univariat juga memperlihatkan bahwa pada variabel disiplin bidan nilai jawaban responden terkecil adalah 47 dan yang terbesar adalah 67 dengan rata-rata 56,39 median 56,5 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53. Variabel peran pimpinan nilai jawaban responden terkecil adalah 48 dan yang terbesar adalah 68 dengan rata-rata 55,77 median 53 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53.

Variabel kompensasi nilai jawaban responden terkecil adalah 48 dan yang terbesar adalah 68 dengan rata-rata 59,14, median 63 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 63. Untuk variabel iklim kerja nilai jawaban responden terkecil adalah 46 dan yang terbesar adalah 66 dengan rata-rata 55,61, median 53 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 53. Variabel beban kerja bidan nilai jawaban responden terkecil adalah 23 dan yang terbesar adalah 43 dengan rata-rata 34,81 median 35 dan nilai jawaban yang terbanyak adalah 40. Untuk variabel motivasi kerja nilai jawaban responden terkecil adalah 47 dan yang terbesar adalah 67 dengan rata-rata 55,30, median 53 dan nilai jawaban

terbanyak adalah 50. Uji *chi square t* dilakukan untuk melihat variasi total jawaban responden per variabel terhadap karakteristik penelitian.

Variabel motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji *chi square* dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan semua variabel peran pimpinan, kompensasi, iklim kerja, beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ada hubungan dengan karakteristik responden. Hasil pendekatan Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) ditunjukkan pada gambar 1.



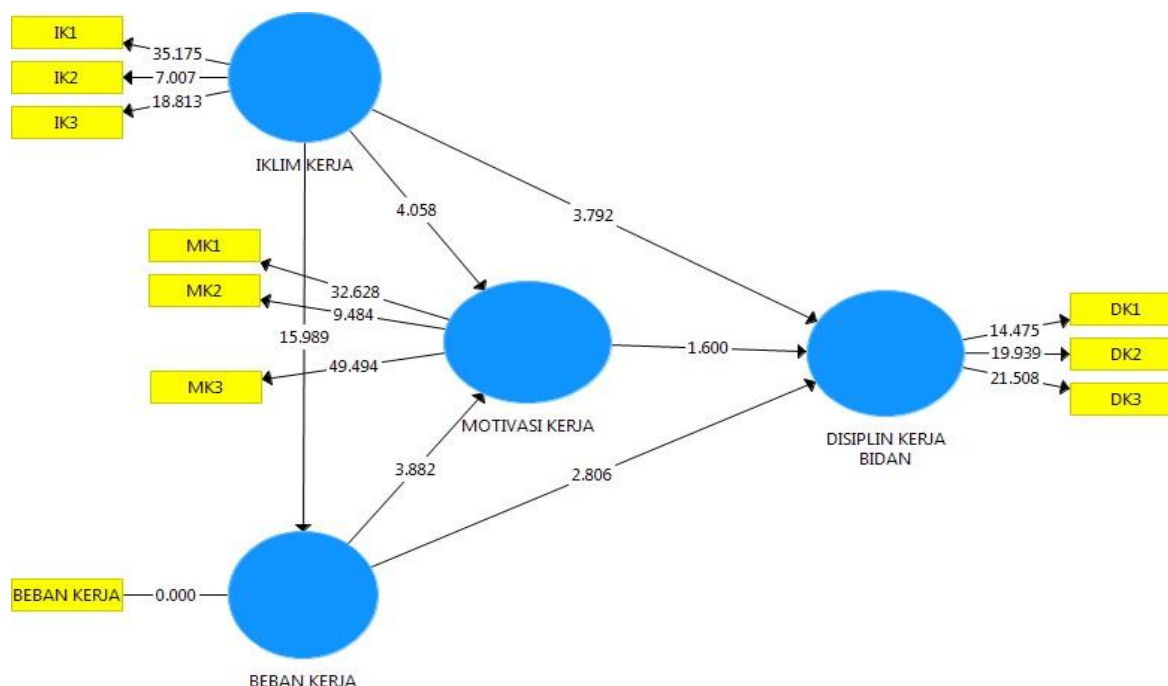
Gambar 1. Faktor Loading

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa nilai faktor loading telah memenuhi persyaratan yaitu nilai loading factors diatas 0,5. Indikator iklim kerja masing-masing IK1 0,865, IK2 0,687 dan IK3 0,842. Bagitu juga untuk indikator lainnya terhadap variabel konstruknya yang dituju nilai loading factornya diatas 0,5. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai loading factor untuk KD1 - KD3 tertinggi untuk variabel disiplin kerja dibanding variabel lainnya, sehingga variabel disiplin kerja mampu memprediksi nilai factor loading KD1 sampai KD3 lebih tinggi dari variabel lainnya. Demikian pula loading factor untuk MK1 – MK3 tertinggi untuk variabel motivasi kerja dibanding variabel lainnya, sehingga variabel motivasi kerja mampu memprediksi nilai faktor loading MK1 sampai MK3 lebih tinggi dari variabel lainnya

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria goodness of fit yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, terlihat bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu dengan nilai loading factor yang tinggi dimana masing-masing indikator lebih besar dari 0,5. Metode lain untuk menilai diskriminan validity adalah membandingkan nilai *Square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki

nilai diskriminan validity yang baik. Setelah diuji validitas dan dinyatakan variabel dan indikator telah valid maka dilakukan uji reliabilitas. uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,70. hasil evaluasi reliabilitas outer model dapat dilihat dalam tabel dengan mengevaluasi nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability.

Berdasarkan hasil bahwa semua variabel dinyatakan valid karena memberikan nilai AVE di atas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik atau valid. Metode lain untuk menilai diskriminan validity adalah membandingkan nilai *Square root of avarage variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai diskriminan validity yang baik.



Gambar 2. Inner Model (*T-Statistic*)

Gambar 2 menunjukkan nilai yang memuaskan jika diatas 0.70, hasil evaluasi reliabilitas outer model dapat dilihat dalam tabel dengan mengevaluasi nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa kontruks memiliki reliabilitas yang baik. Hasil evaluasi signifikan Inner Model diatur dalam Output SmartPLS 2.0.

Selanjutnya dilakukan uji Inner Model, pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat *R Square* yang merupakan Uji *Goodness-fit model*. Berikut ini adalah hasil pengukuran nilai *R Square*, yang juga merupakan nilai *goodnees-fit model*. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Nilai *R square* pada variabel disiplin bidan sebesar 75.4% dan sisanya 24.6% dipengaruhi faktor lain. Begitu juga nilai *r square* pada variabel motivasi kerja sebesar 66.6% dan sisanya 33.4% dipengaruhi faktor lain.

Hasil evaluasi signifikan inner model diatur dalam output *SmartPLS* dibawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai T statistik indikator terhadap variabelnya. Gambar dibawah ini menyatakan nilai T statistik direfleksikan terhadap variabelnya sebagian besar > 1.96, sehingga

menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. Inner model disebut juga dengan model structural dapat dievaluasi dengan melihat uji nilai *R Square*, hipotesis T-Statistik, pengaruh variabel langsung dan tidak langsung serta *Predictive Relevance (Q-Square)*. Semua variabel memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,96% yaitu pengaruh variabel peran pimpinan terhadap disiplin bidang sebesar 4.336218, sehingga H_0 ditolak karena nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96) sehingga signifikan pada α 5%.

Tabel 2. Persentase Pengaruh Antar Variabel Terhadap Variabel Disiplin Kerja Bidang

Sumber	LV Correlation	Direct Path	Indirect Path	Total	Direct (%)	Indirect (%)	Total (%)
Iklim Kerja	0,846685	0,294166	1,8061	2,1003	24,91	0,049	24,956
Beban Kerja	-0,806919	-0,1354	-0,5942	-0,7296	10,93	0,006	10,932
Motivasi Kerja	0,769123	0,137181	-	0,1372	10,55	0,000	10,551
Total					75,4	0,35	77,5

Sumber: Diolah dari SmartPLS 2.0 report, 2018

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa peran pimpinan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin bidang. Hasil uji koefisien parameter antara iklim kerja terhadap disiplin bidang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 24,91%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara iklim kerja terhadap disiplin bidang sebesar 0.049%. Hasil uji koefisien parameter antara beban kerja terhadap disiplin bidang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 10,93%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap disiplin bidang sebesar 0,006%. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin bidang.

Hasil uji koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap disiplin bidang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 10,55%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap disiplin bidang sebesar 0,00%. Sehingga dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan *R square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel peran pimpinan, kompensasi, iklim kerja, beban kerja, motivasi kerja terhadap disiplin bidang sebesar $(24,91\% + 10,93\% + 10,55\%) = 75,4\%$.

Disiplin Kerja dipengaruhi oleh faktor Peran Pimpinan sebesar 0,216, Kompensasi sebesar 0,091, faktor Iklim Kerja sebesar 0,249, faktor Beban Kerja sebesar 0,109, faktor Motivasi Kerja sebesar 0,106 dan sisanya 0,229 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Nilai *Q-Square* berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji dan hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,653) (1 - 0,666) (1 - 0,754) \\
 &= 1 - 0,00125 \\
 &= 0,998 \text{ atau } 99,8\%
 \end{aligned}$$

$$\text{Galat Model} = 100\% - 99,8\% = 0,2\%$$

Hal tersebut menunjukkan model hasil analisis dapat menjelaskan 99,8% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 0,2% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Iklim kerja terhadap Disiplin Bidang dalam Pencatatan dan Pelaporan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA)

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Iklim kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 16.73%. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung iklim kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara iklim kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi tahun 2018.

Pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap disiplin bidan melalui motivasi kerja dilalui oleh 3 (tiga jalur). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap disiplin bidan dipengaruhi oleh variabel beban kerja sebesar 0.03% dan variabel motivasi kerja sebesar 0.012%. Hasil persentase pengaruh tidak langsung antara iklim kerja terhadap disiplin bidan lebih di dominasi oleh faktor beban kerja.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel iklim kerja, semua indikator mampu menjelaskan variabel iklim kerja, hal ini membuktikan teori Hasibuan bahwa Iklim kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Iklim kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan pegawai akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para pegawai.⁴

Salah satu aspek penting dalam menganalisis ketenagaan adalah dengan pengukuran yang dapat mendeskripsikan alokasi waktu dan beban kerja. pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia. Sedangkan beban kerja merupakan penggunaan waktu kerja yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, yang secara garis besar terbagi atas waktu kerja dasar, waktu kerja tambahan, dan waktu kerja tidak produktif.¹⁶

Asumsi peneliti bahwa peningkatan disiplin tidak lepas dari faktor iklim kerja bidan akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dalam pencatatan dan pelaporan pemantauan wilayah setempat kesehatan ibu dan anak (PWS-KIA). Usaha penyelesaian untuk memperbaiki iklim kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para bidan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan dalam pencatatan dan pelaporan pemantauan wilayah setempat kesehatan ibu dan anak (PWS-KIA).

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Disiplin Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA)

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara beban kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 17.22% terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung beban kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi Tahun 2018.

Hasil uji terhadap koefisien parameter untuk pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi sebesar 0.284%. Nilai T statistik sebesar 1.977 dan

signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T statistik tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96). Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan teori oleh Casio menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, jumlah pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Hasil ini juga membuktikan penelitian para ahli ekonomi maupun akademis, perilaku caring banyak faktor yang mempengaruhinya seperti beban kerja.¹⁷

Hasil penelitian menyebutkan bahwa beban kerja berlebihan pada bidan terjadi akibat adanya tuntutan pekerjaan yang bervariasi selain itu juga adanya tugas tambahan yang dilakukan setelah pekerjaan pokok bukan tugasnya, diantaranya sebanyak 78,8% bidan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan, 63,6% menjalankan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan pekerjaan non kebidanan (misalnya : menetapkan diagnose penyakit, membuat resep, mengambil obat ke apotik dan melakukan tindakan pengobatan dan hanya 50% yang melakukan asuhan kebidanan yang sesuai dengan fungsinya.

Asumsi peneliti beban kerja secara tidak langsung sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan sebuah pekerjaan, beban kerja tidak hanya dilihat dari beban kerja fisik semata akan tetapi beban kerja juga bisa berupa beban kerja mental. Staf/pegawai yang mempunyai beban kerja berlebihan akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja, ada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak tepat waktu, kurang memuaskan dan mengakibatkan kekecewaan terhadap hasil yang diharapkan

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Disiplin Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA)

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap disiplin dalam pencatatan dan pelaporan pemantauan wilayah setempat kesehatan ibu dan anak (PWS-KIA) di Puskesmas Kabupaten Sukabumi menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 8.71%. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin bidan di Puskesmas Kabupaten Sukabumi Tahun 2018.

Berdasarkan ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel motivasi bidan, semua indikator mampu menjelaskan variabel motivasi Bidan yaitu dorongan penghargaan, keinginan berprestasi dan kebutuhan aktualisasi diri, hal ini membuktikan teori Simamora bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: (1) Faktor Intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa; (2) Faktor ekstern meliputi kondisi iklim kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab serta peraturan yang fleksibel.¹⁸

Hasil penelitian penulis tidak berbeda dari hasil penelitian tentang Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Puskesmas Daerah Banyuasin. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Puskesmas Daerah Banyuasin.¹⁹

Asumsi peneliti, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki bidan menjadi dasar dalam diri bidan. Motivasi kerja bidan telah sesuai dengan harapan yang tercermin dalam minat bidan dalam melakukan pekerjaan, yaitu suka membantu orang lain. Pekerjaan dalam pencatatan dan Pelaporan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) merupakan pekerjaan yang mulia yang tercermin dalam sikap bidan yang relatif baik dalam bekerja. Peningkatan disiplin kerja tidak lepas dari faktor keinginan dan dorongan bidan, salah satunya adalah keinginan berprestasi, mendapatkan penghargaan baik karir ataupun materi. Disisi lain dua faktor ekstrinsik (penghargaan dan insentif) juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan disiplin kerja. Semakin baik faktor motivasi yang diberikan, semakin

tinggi disiplin kerja yang dapat diharapkan.

Makna Singkatan (Abbreviations)

SP2TP	: Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas
PWS – KIA	: Sistem Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak
KMS	: Kartu Menuju Sehat Ibu Hamil
KIA	: Buku Kesehatan Ibu dan Anak
AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>

Konflik Kepentingan

Penelitian ini independen dari konflik kepentingan individu dan organisasi.

Pendanaan

Penelitian ini menggunakan sumber dana pribadi.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu jalannya penelitian ini.

References

1. Kementerian Kesehatan RI. Sistem Kesehatan Nasional, Jakarta Departemen Kesehatan RI: Jakarta; 2011.
2. Hari. Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) di Wilayah Puskesmas Terpadu di Jawa Timur. Jurnal; 2012.
3. Kementerian Kesehatan RI. Sistem Kesehatan Nasional, Jakarta Departemen Kesehatan RI: Jakarta; 2015.
4. Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan XI. Jakarta: Bumi Aksara; 2011.
5. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Rafika Aditama; 2012.
6. Surjadi. Pengembangan Disiplin Pelayanan Publik, Bandung Refika Aditama; 2012.
7. Gibson, dkk. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih, Jakarta: Erlangga; 2012.
8. Handoko, T. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE; 2011.
9. Wibowo. Manajemen Disiplin Edisi 3, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada; 2012
10. As'ad, Moh. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat Yogyakarta: Penerbit Liberty; 2011.
11. Mas'ud, Fuad. Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2012.
12. Notoatmodjo, Soekidjo. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2012.
13. Arikunto, S. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta; 2006.
14. Yamin, S dan Kurniawan, H Struktural Equation Modelling, Jakarta: Salemba Infotek; 2009.
15. Riduwan. Cara Mudah Bekerja SPSS17.0 dan Aplikasi Statistik penelitian, Bandung, Alfabeta; 2011.
16. Masrukhin dan Waridin, Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan terhadap disiplin pegawai. Vol.7 No.2 EKOBIS; 2011.
17. Casio. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta: Rajawali Press; 2012.
18. Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Yogyakarta: STIE YKPN; 2012.
19. Delli Mustopa. Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Puskesmas Daerah Banyuasin. ISSN 1302-152.Jurnal; 2012

*) Original Artikel.

--- ISJNMS ---