

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL
DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA BIDAN DESA
DI KABUPATEN TEBO**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

M E R I T A

NIM. 500076207

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
SUPERVISI TERHADAP KINERJA BIDAN DESA
DI KABUPATEN TEBO**

Merita

fi2n_gibran@yahoo.co.idProgram Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah bidan desa di Kabupaten Tebo yang berjumlah 236 orang bidan desa. Berdasarkan rumus penentuan jumlah sampel dari Slovin didapat jumlah sampelnya (n) sebanyak 70 bidan desa dengan nilai $e = 10\%$. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F . Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi memiliki pengaruh terhadap kinerja bidan desa. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja bidan desa, dimana supervisi bidan koordinator memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi dan kompensasi finansial. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila supervisi terlaksana dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja bidan desa.

Kata kunci: Kompetensi, kompensasi finansial, supervisi dan kinerja.

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF COMPETENCE, FINANCIAL COMPENSATION
AND SUPERVISION TOWARD THE PERFORMANCE OF VILLAGE
MIDWIVES IN TEBO DISTRICT****Merita****fi2n_gibran@yahoo.co.id****Post Graduate Program
Indonesia Open University**

This research aims to determine the influence of competence, financial compensation and supervision toward the performance of village midwives in Tebo partially or simultaneously. This research used descriptive and quantitative analysis method. The population of this research were 236 midwives. Based on the formula of sample determination from Slovin got (n) sample of 58 midwives with value $e = 10\%$. The technique of collecting data used questionnaires. The analysis techniques used multiple linear regression analysis and continued to test R-square. And hypothesis test partially and simultaneously by doing t test and F test. From equation of multiple linear regression test were done, the result showed that competence, financial compensation and supervision had influence toward the performance of village midwives. Based on the result of t test (partial) and F test (simultaneous) shows that competence, financial compensation, and supervision had positive effect and significant toward the performance of midwife, where supervision of midwives coordinator had more dominant influence than competence and financial compensation. This explains if supervision is implemented well, the performance of midwives will increase.

Keywords: *Competence, financial compensation, supervision and performance.*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Supervisi Terhadap Kinerja Bidan Desa Di Kabupaten Tebo.” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata Ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 2016

Yang Menyatakan



(Merita)

NIM. 500076207

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Merita
NIM : 500076207
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Supervisi Terhadap Kinerja Bidan Desa Di Kabupaten Tebo.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/23 Januari 2016
Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
Dr. Sri Listyarini, M.Ed.

(.....)

Penguji Ahli
Dr. Agus Maulana, M.S.M

(.....)

Pembimbing I
Dr. Muazza, M.Si.

(.....)

Pembimbing II
Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed.

(.....)


PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Supervisi Terhadap Kinerja Bidan Desa Di KabupatenTebo.


Penyusun TAPM : Merita
NIM : 500076207
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu/23 Januari 2016

Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed.

Pembimbing I,

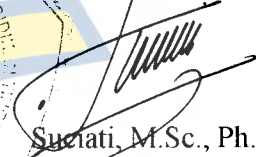

Dr. Muzza, M.Si.

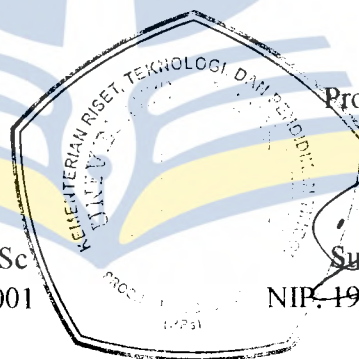
Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu
Program Pascasarjana


Mohamad Nasoha, SE.M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana


Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001



KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr. Wb.

Alhamdulillah, pujidan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmatdan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata atau pun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terimakasih khusus disampaikan kepada Ibu Dr. Muazza, M.Si, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed. selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terimakasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Mohamad Nasoha, SE., M.Sc, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.
5. Seluruh Bidan Desa di Kabupaten Tebo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.

6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada ribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terimakasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Suami tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2016



MERITA

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, PondokCabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP


Nama : Merita
NIM : 500076207
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/TanggalLahir : Jambi, 23 Maret 1972

RiwayatPendidikan : Lulus SD Tahun 1983
Lulus SMP Tahun 1989
Lulus SPK Tahun 1991
Lulus DI Kebidanan Tahun 1992
Lulus DIII Kebidanan Tahun 2001
Lulus DIV Kebidanan Tahun 2008

RiwayatPekerjaan : PNS

AlamatTetap : Komplek Villa Sentosa Blok A 19 Km 4
Telephone : 0853 7733 8722
E-mail : Meritafirdaus@gmail.com

Jambi, 2016



Merita
NIM 500076207

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Pernyataan.....	iii
Pengesahan.....	iv
Persetujuan TAPM.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang Penelitian.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja.....	11
a. Definisi Kinerja.....	11
b. Kinerja BidanDesa.....	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
d. Metode Pengukuran Kinerja.....	16
2. Kompetensi.....	19
a. Definisi Kompetensi.....	19
b. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja.....	24
3. Kompensasi.....	25
a. Pengertian Kompensasi.....	25
b. Tujuan Kompensasi.....	26
c. Jenis Kompensasi.....	27
d. Asas Kompensasi.....	30
e. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja.....	31
4. Supervisi.....	31
a. Definisi Supervisi.....	31
b. Tujuan Supervisi.....	33
c. Teknik Supervisi.....	33

d. Perandan Tugas Bikor Sebagai Penyelia	34
e. Kegiatan Supervisi Pasilitatif.....	35
f. Indikator Keberhasilan Bidan Koordinasi Puskesmas	36
g. Hubungan Supervisi dengan Kinerja	36
B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	37
1. Kompetensi Terhadap Kinerja	37
2. Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja.....	38
3. Supervisi Terhadap Kinerja	40
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel	45
C. Jenis dan Sumber Data	46
1. Data Primer.....	46
2. Data Sekunder.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Penelitian Lapangan.....	47
2. Penelitian Kepustakaan.....	48
E. Tehnik Pengambilan sampel.....	48
F. Definisi Operasional Variabel.....	49
G. Uji Kualitas Data.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas.....	54
H. Uji Asumsi Klasik	55
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Heterokedastisitas.....	55
I. Metode Analisis	56
1. Metode Deskriptif.....	56
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	58
a. Persamaan Regresi Linear Berganda	58
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	59
c. Uji t (Parsial).....	60
d. Uji F (Simultan).....	61
J. Rancangan Uji Hipotesis	62

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Bidan Desa	64
1. Tugas Dan Fungsi Bidan Desa.....	64
2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan dan Puskesmas.....	65
B. Profil Responden	65
1. Latar Belakang Usia Responden.....	66
2. Masa Kerja Responden	67
C. Hasil Uji Kualitas Data.....	68
1. Hasil Uji Validitas	68
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	72
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
1. Uji Normalitas.....	74
2. Uji Heterokedastisitas	76
E. Hasil Penelitian.....	77
1. Analisis Deskriptif	77
a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	77
b. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	81
c. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	84
d. Analisis Deskriptif Variabel Supervisi	86
2. Hasil Analisis Kuantitatif.....	89
a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	89
b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
c. Hasil Uji t (Parsial).....	93
d. Hasil Uji F (Simultan).....	95
E. Hasil dan Pembahasan	97
1. Pembahasan Pertama	97
2. Pembahasan Kedua	101
3. Pembahasan Ketiga.....	104
4. Pembahasan Keempat.....	108

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	110
B. Saran.....	111
1. Secara Praktis.....	112
2. Secara Akademis.....	113

DAFTAR PUSTAKA.....	114
----------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. KerangkaB erpikir.....	42
4.1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan dan Puskesmas.....	65
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	66
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
4.4. Normal dan P-P Plot.....	74
4.5. Uji Heterokedasatisitas.....	77



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Data Kematian Ibu Wilayah KerjaDinas Kesehatan Kabupaten Tebo	6
1.2. Data Kematian Bayi Wilayah KerjaDinas Kesehatan Kabupaten Tebo.....	7
1.3. Data Capaian Kinerja Bidan DesaDinas Kesehatan Kabupaten Tebo.....	7
3.1. Skala Likert.....	47
3.2. Operasional Variabel	51
3.3. Rentang Skala	58
4.1. Rangkuman Validitasl nstrumen Kompetensi	68
4.2. Rangkuman Validitas Instrumen Kompensasi.....	69
4.3. Rangkuman Validitas Instrumen Supervisi	70
4.4. Rangkuman Validitas nstrumen Kinerja.....	71
4.5. Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	73
4.6. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik	75
4.7. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	78
4.8. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X ₁).....	81
4.9. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X ₂).....	84
4.10. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Supervisi (X ₃)	87
4.11. Hasil Estimasi Regresi	90
4.12. Koefisien Determinasi	92
4.13. Hasil Uji F Secara Simultan.....	96



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Rekapitulasi Jawaban Responden
3. Hasil Uji Kualitas Data
4. Hasil Uji Asumsi Klasik
5. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh peranan sumberdaya manusia yang cakap dan terampil, sehingga dalam memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak dapat meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Program Kesehatan Ibu dan Anak merupakan satu program pokok dipuskesmas bidang kesehatan yang mendapat prioritas tinggi, mengingat kelompok ibu hamil, menyusui, bayi dan anak merupakan kelompok yang sangat rentan terhadap kesakitan (Departemen Kesehatan RI,2009) sehingga dibutuhkan tenaga-tenaga bidan yang profesional yang mempunyai kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah dalam rangka peningkatan dalam pelayanan masyarakat. Permasalahan kesehatan Ibu dan Anak serta kesehatan reproduksi masih menjadi fokus penting dalam bidang kesehatan. Kematian Ibu dan Anak merupakan dua indikator penting keberhasilan pembangunan suatu Negara terutama dalam bidang kesehatan, yang menunjukkan derajat kesehatan Negara tersebut. Kedua indikator tersebut masih cukup tinggi dinegara miskin dan berkembang termasuk Indonesia.

Angka Kematian Ibu (AKI) di Indonesia terus mengalami peningkatan dari

228 per 100.000 kelahiran hidup (Surve Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI, 2007)) menjadi 359 per 100.000 kelahiran hidup. Melihat masalah yang menjadi fokus utama dalam kesehatan yaitu masalah masih tingginya angka kematian ibu di Indonesia, untuk itu diperlukan peningkatan kinerja program kesehatan ibu dan anak (KIA) (SDKI, 2012).

Strategi pemerintah dalam menekan tingginya angka kematian ibu di Indonesia yaitu dengan menempatkan bidan di desa. Bidan harus mampu dan terampil memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan khususnya bidan desa sebagai ujung tombak dalam pelayanan ibu dan anak.

Bidan di desa sebagai petugas kesehatan digaris terdepan dan sesuai dengan fungsi keberadaannya diharapkan mampu meningkatkan cakupan pelayanan KIA. Rendahnya cakupan pelayanan KIA oleh tenaga kesehatan dihubungkan dengan masalah kinerja bidan di desa (Bernandir, 2008). Permasalahan kinerja bidan di desa banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang berkaitan dengan diri seseorang, seperti kompetensi, motivasi dan komitmen individu dan kepuasan kerja. Faktor eksternal yaitu segala sesuatu yang berasal dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja, seperti fasilitas kerja atau sarana dan prasarana, kompensasi yang diterima baik finansial dan non finansial, supervisi, pelatihan, gaya kepemimpinan dan penerimaan dari masyarakat.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang tinggi. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Undang-undang Republik Indonesia No.13/2013 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan dan sikap dan apresiasi harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerja tertentu.

Dalam memberikan pelayanan di wilayah kerjanya bidan wajib mempunyai kompetensi yang sudah diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 369/MENKES/SK/III/2007. Seorang bidan harus memiliki kompetensi bidan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam melaksanakan praktek kebidanan secara aman dan bertanggung jawab dalam berbagai setiap tatanan pelayanan kesehatan. Dari hasil supervisi dinas kesehatan masih ada bidan yang kompetensinya belum sesuai dengan standar ini ditandai dengan salah satunya hanya 60 % bidan yang melakukan pemeriksaan kehamilan dengan menggunakan 10 standar pelayanan kehamilan.

Menurut Hasibuan, (2009) Pelayanan yang diberikan oleh bidan desa juga sangat dipengaruhi oleh insentif yang diberikan. Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pegawai itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan. Kebijakan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi finansial yang cukup sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Kebijakan pengkompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik pegawai maupun pemerintah. Oleh karena itu kebijakan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi finansial diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja.

Dikabupaten Tebo bidan desa selain mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji pokok yang menetap bidan juga mendapatkan kompensasi yang bersumberkan dari Tunjangan Kehadiran Kerja (TKK) yang dinilai berdasarkan absensi kehadiran bidan desa setiap bulannya, tunjangan transportasi dan perumahan, jasa pelayanan umum dan jasa pelayanan BPJS. Namun berdasarkan

hasil pengamatan yang penulis lakukan pada pertengahan tahun 2015 dari hasil supervisi yang dilakukan oleh dinas kesehatan belum semua bidan desa yang mendapatkan tunjangan transportasi dan perumahan, dan pembagian jasa pelayanan umum dan BPJS belum merata karena belum ada aturan yang mengatur hal itu sampai ke bidan desa dan hanya sebatas aturan pembagian sampai ditingkat puskesmas.

Selain itu supervisi yang dilakukan oleh dinas kesehatan maupun puskesmas merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas pelayanan. Hasil penelitian lainnya juga dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara supervisi oleh kepala puskesmas dengan cakupan K4 di Kabupaten Kuningan (Dadang, 2006). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja staf dalam sebuah organisasi yaitu kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi. Dari hasil supervisi yang dilakukan ke puskesmas dari 17 puskesmas yang ada baru 25% kepala puskesmas dan bidan koordinator melakukan supervisi pasilitatf secara rutin setiap bulan sementara itu 75 % puskesmas melakukan secara berkala 3 bulan sekali bahkan ada yang melakukan hanya satu kali setahun.

Untuk meningkatkan kinerja bidan desa tidak terlepas menjadi tanggung jawab dinas kesehatan, kepala puskesmas dan bidan koordinator yang harus melakukan supervisi secara berkesinambungan, Penyeliaan fasilitatif program kesehatan ibu dan anak (KIA) merupakan suatu proses pengarahan, bantuan dan pelatihan yang mendorong peningkatan kinerja dalam pelayanan bermutu,

yang dilakukan dalam sebuah siklus yang berkesinambungan serta implementasinya menggunakan daftar tilik sebagai penilaian terhadap ukuran standar pelayanan KIA. Dalam pelaksanaannya, penyeliaan fasilitatif program KIA bersifat terarah, sistematis, efektif, fasilitatif, dan berbasis data.

Kabupaten Tebo memiliki rumah sakit berjumlah 1 buah yaitu 1 rumah sakit umum milik pemerintah Kabupaten Tebo, Kabupaten Tebo memiliki 17 puskesmas dimana 10 buah diantaranya adalah puskesmas dengan layanan rawat inap sedangkan 7 buah puskesmas yang lain adalah puskesmas tanpa layanan rawat inap. Jaringan puskesmas yang lainnya yaitu 78 puskesmas pembantu (Pustu), poskesdes 102 buah, puskesmas keliling 14 buah, dan desa siaga sebanyak 112 desa (Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo, 2014). Tenaga bidan desa berjumlah 236 orang bertugas di puskesmas pembantu dan polindes. Latar belakang pendidikan dari semua bidan desa yaitu D III Kebidanan (Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo, 2014).

Berdasarkan Data Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo capaian pada program KIA pada 5 tahun terakhir

Tabel 1.1
Data Kematian Ibu Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo

NO	TAHUN	JUMLAH IBU MELAHIRKAN	KEMATIAN IBU	JUMLAH IBU MELAHIRKAN HIDUP
1	2010	6402	4	6398
2	2011	6362	9	6353
3	2012	6377	6	6371
4	2012	6627	7	6620
5	2014	6705	4	6701

Sumber: Profil Dinas Kesehatan Tebo Tahun 2015

Dari data diatas 80% terjadi kematian ibu terjadi di rumah ini mengindikasikan kurangnya motivasi bidan kepada pasien untuk melahirkan di fasilitas kesehatan yang tentu akan mengurangi berbagai faktor resiko kematian.

Tabel 1.2
Data Kematian Bayi Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo

NO	TAHUN	JUMLAH KELAHIRAN	KEMATIAN BAYI	LAHIR HIDUP
1	2010	6402	42	6360
2	2011	6362	37	6325
3	2012	6377	16	6361
4	2013	6627	22	6605
5	2014	6705	14	6691

Sumber: Profil Dinas Kesehatan Tebo Tahun 2015

Kematian bayi yang terjadi di kabupaten tebo terbanyak adalah terlambatnya rujukan bayi ke fasilitas kesehatan tingkat lanjut ini mengindikasikan bahwa dalam sistem rujukan bidan desa ke fasilitas kesehatan ke tingkat lebih lanjut belum berjalan dengan baik.

Tabel 1.3
Data Capaian Kinerja Bidan Desa
Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo

NO	INDIKATOR	TARGET	2010	2011	2012	2013	2014
1	K1	100 %	95	90	95	96	90
2	K4	95 %	85	91	85	86	90
3	Cakupan komplikasi maternal	80 %	28	13	42	40	60
4	Persalinan oleh tenaga kesehatan	90 %	82	91	71	85	95
5	Cakupan kunjungan nifas	90 %	87	96	84	90	90
6	Cakupan komplikasi neonates	80 %	17	15	19	61	65
7	Cakupan kunjungan bayi	90 %	87	91	95	97	85
8	Cakupan kunjungan balita	90 %	34	70	48	47	85

Sumber: Profil Dinas Kesehatan Tebo Tahun 2015

Secara umum data cakupan pelayanan KIA di Kabupaten Tebo masih belum mencapai target sasaran yang harus dicapai oleh bidan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja bidan di desa sebagai tonggak pertama pelayanan KIA masih belum maksimal. Hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor diantaranya masa kerja yang masih dibawah 5 tahun sehingga pengalaman kerjanya masih kurang, sehingga kompetensi mereka masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan. Serta pembagian kompensasi dari puskesmas yang dianggap bidan desa belum adil dan merata ditambah supervisi yang dilakukan oleh bidan koordinator belum terlaksana dengan baik ditandai tidak adanya format supervisi pasilitatif yang terisi dengan lengkap di puskesmas, dari hasil supervisi yang dilakukan oleh dinas kesehatan dari 17 puskesmas hanya 5 puskesmas format supervisi yang terisi dengan lengkap. Hal lain yang menjadi masalah adalah besarnya beban kerja, bidan desa juga dibebani tugas-tugas diluar kapasitas sebagai bidan desa dikarenakan bidan desa merupakan satu-satunya petugas yang ada di desa maka bidanpun harus ikut melaksanakan tugas diluar program Kesehatan Ibu dan anak, seperti juga melaksanakan program kesehatan lingkungan, kesehatan gizi serta pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dituangkan dalam tesis yang berjudul " Pengaruh kopetensi, kompensasi finansial dan supervisi terhadap bidan desa di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi".

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo?
3. Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo?
4. Apakah kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo.
3. Menganalisis pengaruh supervisi terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- ✓ Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan pemerintah Kabupaten Tebo dalam mengambil kebijakan terhadap bidan desa dilingkungan pemerintahan Kabupaten Tebo Provinsi Jambi
- ✓ Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat terutama untuk peningkatan pelayanan bidan desa terhadap masyarakat.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai ilmu terutama ilmu manajemen sumberdaya manusia dan sebagai referensi untuk penelitian lain yang mengadakan penelitian mengenai kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah suatu rekapan hasil-hasil yang diperoleh dalam pekerjaan tertentu atau dalam kurun waktu tertentu (Bernadin dan Russel dalam Sutrisno, 2012). Pendapat dari Byars dan Rue dalam Sutrisno (2012), mengartikan kerja menunjukkan kemampuan seseorang pada pekerjaannya yang lebih terfokus. Prestasi kerja yang baik menunjukkan suatu perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Moehariono (2012) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Ruki dalam Sutrisno (2012) dalam suatu manajemen terdapat tiga sumber daya kritis yaitu sumber daya keuangan, sumber daya manusia dan sumber daya informasi. Berdasarkan tiga sumber daya tersebut yang paling sulit untuk diperoleh dan dikelola yaitu sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sama halnya dengan kinerja, dimana saling terkait dengan bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki.

Pendapat Suyadi Prawirosentono (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Gibson dikutip oleh Achmad Amins (2009) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh Robbins dalam Ganda (2010) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

b. Kinerja Bidan Desa

Kinerja bidan desa adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang bidan dalam melaksanakan kegiatannya baik tugas pokok maupun kegiatan administrasi, kegiatan pembinaan serta kegiatan lain-lain yang dapat mendukung keberhasilan tugas-tugasnya. Kinerja bidan desa sesuai dalam buku panduan bidan di tingkat desa dapat di ukur melalui keberhasilan bidan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi bidan desa yaitu (Depkes, 1997): Meningkatkan cakupan dan mutu pelayanan kesehatan ibu hamil, pertolongan persalinan, perawatan nifas, kesehatan bayi dan anak balita serta pelayanan dan konseling pemakaian

kontrasepsi serta keluarga berencana melalui upaya strategis antara lain: Posyandu dan Polindes, menjangkau seluruh kasus risiko tinggi ibu hamil, bersalin, nifas dan bayi baru lahir untuk mendapatkan penanganan memadai sesuai kasus dan rujukannya.

- 1) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembinaan kesehatan ibu dan anak di wilayah kerjanya.
- 2) Meningkatkan perilaku sehat pada ibu, keluarga dan masyarakat yang mendukung upaya penurunan angka kematian ibu dan angka kematian bayi.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja bidan desa maka bidan desa diwajibkan tinggal serta bertugas melayani masyarakat di wilayah kerjanya yang meliputi 1 atau 2 desa serta melakukan pelayanan secara aktif, artinya tidak selalu menetap atau menunggu pasien di tempat pelayanan atau polindes, namun juga melakukan kegiatan pelayanan keliling dan kunjungan rumah sesuai dengan kebutuhan.

Standar Pelayanan Minimal yang selanjutnya disebut SPM kesehatan adalah tolak ukur kinerja pelayanan kesehatan yang dilaksanakan Daerah, Kabupaten/Kota. SPM kesehatan berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang meliputi kinerja dan target tahun 2010 sampai 2015 (Peraturan Menteri kesehatan RI,2008)

a. Indikator Utama

- a) Angka Kematian Ibu (AKI)

- b) Angka Kematian Bayi (AKB)
 - c) Angka Kematian Balita (AKABA)
- b. Pelayanan Kesehatan Dasar
- a) Cakupan kunjungan Ibu Hamil (k1) 100 %
 - b) Cakupan Kunjungan Ibu Hamil (K4) 95 %
 - c) Cakupan Kunjungan maternal dengan komplikasi 80 %
 - d) Cakupan Persalinan oleh tenaga kesehatan 90 %
 - e) Cakupan pelayanan nifas 90 %
 - f) Cakupan Kunjungan Neonatus dengan Komplikasi 80 %
 - g) Cakupan kunjungan bayi 90 %
 - h) Cakupan pelayanan anak balita 90 %
- c. Pelayanan Kesehatan Rujukan
- a) Cakupan pelayanan kesehatan rujukan masyarakat miskin 100 %
 - b) Cakupan pelayanan kesehatan dasar level 1 100 %

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers dalam Mangkunegara (2006) bahwa kinerja dari masing-masing individu merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu : 1) kompetensi, peringai, dan minat; 2) tugas dan tanggung jawab yang jelas ; 3) motivasi kerja.

Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan hasil tiap pekerja,

yang pada gilirannya akan membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue dalam Wibowo (2012), bahwa dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (*effort, abilities, role task perception*) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan).

Pendapat Timple dalam Mangkunegara (2006) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu segala sesuatu yang terkait dengan pribadi seseorang, seperti kompetensi, motivasi dan komitmen individu dan kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan baik disebabkan karena mempunyai kompetensi baik, motivasi yang baik, memiliki komitmen kerja dan puas terhadap pekerjaan yang diterima, begitu pula sebaliknya.

Faktor eskternal yaitu segala sesuatu yang berasal dari lingkungan, seperti fasilitas kerja atau sarana dan prasarana, kompensasi yang diterima baik *finansial* dan *non finansial*, supervisi, pelatihan, gaya kepemimpinan dan penerimaan dari masyarakat.

Upaya meningkatkan kinerja bidan desa dalam meningkatkan program KIA sangat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kompetensi bidan dan faktor eksternal yaitu kompensasi yang diterima oleh bidan desa dan supervisi yang dilakukan oleh bidan koordinator KIA.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Robbins dalam Ganda(2010) metode penilaian kinerja dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu 1) *Result-based performance*, 2)

behavior-based performance evaluation, 3) *judgment-based performance evaluation*.

1) *Result-based performance*

Tipe penelitian ini merumuskan hasil akhir yang diukur. Sasarannya adalah karyawan mampu meningkatkan produktifitasnya secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Tipe penilaian kinerja ini disebut *management by objective* (MBO), dengan karyawan yang langsung terlibat dalam proses pencapaian tujuan.

2) *Behavior-based performance evaluation*

Penilaian kinerja ini berdasarkan sarana dan tingkat sasaran. Penilaian ini tidak mungkin dilakukan secara objektif, karena ada beberapa aspek yang bersifat kualitatif.

3) *Judgment-based performance evaluation*

Kinerja karyawan dinilai berdasarkan bagaimana perilaku seseorang dan dalam mengukur kinerja yang akan digunakan yaitu *judgment based performance evaluation* yang mencakup aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kerjasama, inisiatif dan integritas pribadi.

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan kesesuaian antara jumlah dengan waktu kerja, yang tertuang dalam jadwal kegiatan. Subvariabel dalam penelitian ini kuantitas kerja diukur dengan deskripsi pelaksanaan asuhan kebidanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bidan desa, deskripsi pelaksanaan kerja bidan desa sesuai dengan jam kerja.

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja, merupakan mutu atau nilai dari seluruh pekerjaan yang telah dilakukan. Kualitas kerja mencerminkan kesesuaian antara hasil kerja yang direncanakan dan hasil kerja yang dihasilkan. Pelayanan kesehatan, memerlukan kualitas kerja diartikan sebagai kualitas pelayanan kesehatan. Kualitas kerja juga menyangkut kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan tugas pokok dan fungsi bidan di desa dan puskesmas pembantu. Penelitian ini subvariabel kualitas kerja dinilai dengan deskripsi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidan desa sesuai dengan indikator kinerja klinis profesi bidan dan kinerja manajerial.

c) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil yang didapat setelah bidan desa melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Subvariabel dalam penelitian ini dari pengetahuan yaitu deskripsi pengetahuan bidan desa tentang indikator kinerja klinis profesi bidan, indikator kinerja manajerial dan manajemen KIA

d) Kerjasama

Kerjasama dapat menumbuhkan suasana kerja yang nyaman dan munculnya rasa kekeluargaan. Hal ini secara langsung akan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh bidan desa. Subvariabel dalam penelitian ini kerjasama diukur dengan indikator

saling menolong antar bidan desa dalam suatu wilayah kerja dan komunikasi yang baik dengan atasan, rekan kerja dan unit terkait.

e) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan bidan desa melakukan pelayanan kebidanan tanpa menunggu perintah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru, atau menghindari timbulnya masalah. Menurut Ubaydillah (Ganda, 2010) inisiatif sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas. Subvariabel inisiatif dalam penelitian ini diukur dengan indikator deskripsi pelaksanaan asuhan kebidanan sesuai standar, pemberian solusi dari masalah yang timbul selama melaksanakan bidan desa dan memberikan saran/ide terkait dengan meningkatkan cakupan program KIA.

f) Integritas Pribadi

Integritas pribadi menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan. Kepribadian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas. Bidan desa yang memiliki kepribadian yang baik akan bekerja dengan baik tanpa rasa takut terhadap masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kesan ramah ditanamkan dalam diri setiap bidan desa. Kesan tersebut akan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dan dengan pasien serta lingkungannya. Subvariabel integritas pribadi dalam penelitian ini diukur dengan

indikator bersikap ramah dalam menjalankan pelayanan kebidanan dan berpenampilan rapi dalam melaksanakan pelayanan kebidanan.

2. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Istilah Kompetensi menurut Spencer and spencer dalam Moehriono (2009) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Palan (2008) mengatakan bahwa Istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competencedancompetent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Selanjutnyadalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary, Fifth Edition*, dalam Palan (2008) mengatakan bahwa "*Competence is being ability todo something well*" yang dalam bahasa Indonesia diartikan Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dan tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki individu sebagai syarat untuk dianggap mampu dan memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas (1) keterampilan, (2) pengetahuan dan (3) sikap kerja yang harus dimiliki oleh bidan dalam melaksanakan praktek kebidanan pada berbagai pelayanan kesehatan secara aman dan bertanggung jawab sesuai dengan standar sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat (Elfindri, 2011 dan PP IBI, 2004)

Menurut (Sujianti, 2009 dan Mufdlilah, 2009) Kompetensi bidan adalah kemampuan dan karakteristik yang meliputi Pengetahuan, Keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang bidan dalam melaksanakan praktek kebidanan secara aman dan bertanggung jawab pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Standar kompetensi adalah rumusan suatu kemampuan bidan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut IBI, (2011) karakteristik kompetensi bidan terdiri:

1. Sikap adalah cara seorang bidan yang berkaitan atau tanggung jawab terhadap tindakan kepada orang lain (pasien) atau terhadap lingkungan, seperti yang tertuang dalam kompetensi bidan point 1 dan 2
 - a. Etika dan keselamatan pasien
 - b. Komunikasi efektif

2. Pengetahuan adalah Informasi yang dimiliki yang memungkinkan seorang bidan untuk dapat secara percaya diri memahami sesuatu dengan kemampuan dalam menggunakannya untuk tujuan tertentu seperti yang tertuang dalam kompetensi bidan point 3 dan 4 :
 - a. Pengembangan diri dan profesional
 - b. Landasan ilmiah praktek kebidanan
3. Keterampilan adalah kemampuan yang dipelajari melalui pendidikan dan pelatihan atau akuisisi melalui pengalaman, untuk menunjukkan tindakan/tugas spesifik untu tingkatan tertentu dari suatu kinerja yang terukur, seperti yang tertuang dalam kompetensi bidan point 5, 6, 7
 - a. Keterampilan klinis
 - b. Promosi kesehatan dan konseling
 - c. Manajemen dan kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2000) dan Wibowo (2008) faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang adalah pendidikan, keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik pribadi, motivasi dan isue emosional. Sedangkan menurut Siagian (2000) dan Gibson (1997) hal yang berperan mempengaruhi kompetensi adalah pendidikan, minat, motivasi dan sosial ekonomi, masa kerja.

Adapun makna yang terkandung dari defenisi kompetensi ini adalah:

- 1) Karakteristik dasar (*uderlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- 2) Hubungan kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- 3) Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Melalui konsep ini kompetensi pegawai akan terdokumentasikan dengan baik dan dapat dilakukan pengembangan searah dengan pengembangan kompetensi utama (*core competencies*) organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, dengan mudah dapat diidentifikasi kebutuhan kompetensi pegawai, sehingga arah kebijakan pengembangan pegawai dapat ditentukan.

Berhasil tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai atau *matching* dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal dari jabatan yang dipangkunya. Kompetensi terdiri atas lima kompetensi meliputi, integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas. Kompetensi dasar, oleh Ruky

(2006) disebut kompetensi inti (*core competencies*) yaitu kelompok kompetensi yang harus dimiliki oleh semua orang dalam organisasi.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu organisasinya (Watson Wyatt dalam Fuad,N., 2009).

Batasan tugas pokok dan fungsi bidan desa yang harus dimiliki adalah sebagai berikut:

- 1) Pelayanan antenatal: dilaksanakan sesuai standar IO satandar
- 2) Penjaringan (deteksi): penemuan ibu berisiko hamil.
- 3) Kunjungan ibu hamil: kunjungan tidak mengandung arti bahwa ibu hamil yang berkunjung ke sarana kesehatan tetapi setiap kontak dengan tenaga kesehatan.
- 4) Kunjungan baru ibu hamil (K-1): kunjungan ibu hamil yang pertama kali.
- 5) Kunjungan ulang adalah: kontak ibu hamil yang kedua dan seterusnya dengan tenaga kesehatan.
- 6) Kunjungan K-4 : adalah kunjungan yang keempat (atau lebih) untuk mendapat pelayanan antenatal sesuai standar yang ditetapkan, dengan syarat minimal satu kali kontak pada triwulan I, minimal satu kali kontak pada triwulan II dan minimal dua kali kontak pada triwulan III.

- 7) Cakupan K-1 (akses) adalah persentase ibu hamil di suatu wilayah, waktu tertentu yang pernah mendapat pelayanan antenatal sesuai standar paling sedikit satu kali selama kehamilan.
- 8) Cakupan ibu hamil cakupan K-4: persentase ibu hamil di suatu wilayah waktu tertentu, yang mendapatkan pelayanan antenatal sesuai standar paling sedikit empat kali, dengan distribusi pemberian pelayanan minimal satu kali pada triwulan I, satu kali pada triwulan II dan dua kali pada triwulan III.
- 9) Sasaran ibu hamil: semua ibu hamil di suatu wilayah dalam kurun waktu satu tahun.
- 10) Cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan: persentase ibu bersalin di suatu wilayah dalam kurun waktu tertentu.
- 11) Cakupan penjangkaran: deteksi dini ibu yang berisiko yang ditem ukan oleh tenaga kesehatan dan dirujuk ke sarana yang lebih tinggi.
- 12) Cakupan kunjungan neonatal adalah persentase bayi neonatal (kurang dari satu bulan) yang memperoleh pelayanan kesehatan minimal dua kali dari tenaga kesehatan, satu kali pada hari pertama sampai dengan hari ketujuh dan satu kali pada hari kedelapan sampai pada hari kedua puluh delapan.

b. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja

Kompetensi merupakan kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan dan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi ini merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja karyawan.

Kompetensi juga sangat yang mempengaruhi kinerja dalam melakukan

pelayanan. Kompetensi bidan sendiri mencakup pengetahuan tentang asuhan kebidanan dan standar pelayanan, sikap bidan dalam melaksanakan pelayanan kebidanan, dan ketrampilan bidan dalam melakukan asuhan kebidanan. Kompetensi ini harus dikuasai oleh seorang bidan, dimana apabila salah satu komponen kompetensi tidak dikuasai dengan baik maka hasil kerja atau kinerja bidan tersebut kurang memuaskan dan hal ini juga akan menyebabkan terhambatnya pencapaian program kesehatan ibu dan anak.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2007) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Gary Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Simamora (2007), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Sutrisno (2009) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi

2) Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

c. Jenis Kompensasi

Menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: (1) financial compensation, dan (2) non-financial compensation.

1) Financial compensation (kompensasi finansial)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a) Direct Financial compensation (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

b) Indirect Financial compensation (kompensasi finansial tak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.

2) Non-financial compensation (kompensasi non finansial)

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a) Non financial the job (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

b) Non financial job environment (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing). (Mondy, 2008).

Adapun menurut Mathis (2006) juga mengemukakan bahwa jenis kompensasi finansial terbagi atas dua yakni.

1) Kompensasi finansial langsung berupa :

a) Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Mathis mendefinisikan upah sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

b) Penghasilan Tidak Tetap

Penghasilan tidak tetap merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional, seperti bonus atau komisi.

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah kompensasi tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional seperti tunjangan hari Raya, Tunjangan natal, Tunjangan kesehatan, Cuti dll dan Tunjangan yang merupakan penghargaan berupa barang seperti perumahan, kendaraan.

d. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas

kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

e. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja

Setiap karyawan yang telah bekerja dengan memberikan waktu dan tenaganya kepada suatu organisasi berhak menerima imbalan atau kompensasi. Menurut Gibson (2003) bahwa kompensasi instrinsik maupun ekstrinsik dapat digunakan untuk memotivasi pekerja, dengan catatan bahwa kompensasi harus dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kompensasi berkaitan dengan tingkat prestasi kerja yang akan dimotivasi. Ketidakpuasan dan motivasi yang kurang dari karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan maupun organisasi tersebut.

Hal ini berlaku pada tenaga kesehatan khususnya bidan desa yang berada di bawah Dines Kesehatan, apabila sistem pembagian kompensasi finansial dalam hal ini jasa pelayanan dibagikan sama rata, hal ini akan membuat kurang termotivasi bidan dalam bekerja dan munculnya ketidakpuasan dan pada akhirnya menyebabkan kinerja bidan desa menurun. Lain halnya apabila sistem pembagian kompensasi finansial (jasa pelayanan) mempergunakan sistem kinerja akan menimbulkan kepuasan dalam diri bidan sehingga dapat meningkatkan kinerja bidan desa.

4. Supervisi

a. Definisi Supervisi

Supervisi merupakan bagian dari fungsi pengarahan (directing) dalam fungsi manajemen sebagai cara efektif untuk mencapai tujuan di suatu tatanan

pelayanan termasuk pula dalam tatanan pelayananbidan desa kepada masyarakat. Untuk mengelola pelayanan bidan desa termasuk tenaga keperawatan dibutuhkan kemampuan ilmu manajemen dari seorang pimpinan dalam hal ini bidan koordinator wilayah. Oleh karena itu sebagai seorang manajer bidan koordinator wilayah diharapkan mempunyai kemampuan dalam supervisi bidan desa.

Supervisi berasal dari bahasa latin, *super* = atas, dan *videre* = melihat. Supervisi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan, dan jika ditemukan masalah segera diberi petunjuk atau bantuan langsung untuk mengatasi masalah tersebut.

Muninjaya dalam Putra (2012) menyatakan bahwa supervisi adalah salah satu bagian proses atau kegiatan dari fungsi pengawasan dan pengendalian (*controlling*). Swanburg dalam Putra (2012) melihat dimensi supervisi sebagai suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan untuk penyelesaian suatu tugas ataupun sekumpulan kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan erat dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dan informasi dari kepemimpinan dan pengevaluasian setiap kinerja karyawan.

Supervisi merupakan pengamatan secara langsung terhadap perfomen kerja seseorang. Supervisi yang di lakukan termasuk melakukan pemeriksaan kegiatan individu secara menyeluruh dan kegiatan yang masih belum di selesaakan (Teppen, Weiss, Whitehead, 2006). Seorang yang melakukan kegiatan supervisi disebut supervisor, harus mengusahakan seoptimal mungkin kondisi kerja yang nyaman.

Sedangkan menurut Adiputri (2014) supervisi bidan desa yaitu pelaksanaan monitoring mencakup mengamati, mengawasi dan membimbing kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan oleh bidan di desa dan meningkatkan kinerja dari bidan di desa sehingga tujuan program KIA dapat tercapai.

b. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi adalah untuk mengawasi, mengevaluasi dan memperbaiki hasil pekerjaan karyawan (Gillies, 1994). Selanjutnya Swansburg dan Swansburg (1999) tujuan supervisi dalam keperawatan antara lain : 1) mempertahankan anggota unit organisasi di samping itu area kerja dan pekerjaan itu sendiri. 2) memperhatikan rencana, kegiatan dan evaluasi dari pekerjaannya. 3) meningkatkan kemampuan pekerjaan melalui orientasi, latihan dan bimbingan individu sesuai kebutuhan serta mengarahkan kepada kemampuan keterampilan seseorang.

c. Supervisi Pasilitatif

Depkes RI (2008) Penyeliaan merupakan terjemahan dari kata supervisi yang artinya “super (lebih)” dan “vision (pandangan)” sehingga secara sederhana dapat dimengerti sebagai pengamatan dari orang yang lebih tahu kepada orang yang kurang tahu. Penyeliaan adalah instrumen manajemen yang digunakan oleh petugas yang lebih tahu (bidan koordinator) untuk memastikan bahwa petugas dibawahnya (bidan desa) melakukan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan.

Supervisi pasilitatif lebih berfokus kepada

1. Terfokus pada upaya untuk membantu objek selia agar mampu memecahkan masalah melalui instrumen yang sesuai dengan upaya perbaikan mutu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian korelasional merupakan bentuk penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, dan supervisi dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Tebo (Hoy and Miskel dalam Husaini, 2011). Pendekatan yang digunakan yaitu *cross sectional* yaitu proses pengambilan data pada suatu saat atau sekali pengambilan data (*pointtime approach*) (Setiadi, 2007).

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Populasi dapat bersifat terbatas dan tidak terbatas. Dikatakan terbatas dalam arti dapat dihitung, sedangkan bersifat tidak terbatas dalam arti tidak dapat ditentukan jumlah individu dalam populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bidan desa di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo, yang berjumlah 236 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2008). Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil.

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena pada penelitian ini populasi berjumlah 236 maka dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin dimana populasi diasumsikan berdistribusi normal (Umar, 2008:78)

Adapun rumus tersebut adalah

$$n = \frac{N}{N(a)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

a = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10 %.

$$n = \frac{236}{236(0,10)^2 + 1} = \frac{236}{3,36} = 70,2$$

Dengan jumlah populasi sebanyak 236 orang dan presisi sebesar 0,010, diperoleh jumlah sampel sebanyak 70,2 yang dibulatkan 70 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan, jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek peneliti dilakukan

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan dengan maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

- a. **Studi dokumentasi**, merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan / laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah kompetensi, kompensasi finansial, supervisi dan kinerja.
- b. **Kuesioner**, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument dalam bentuk kuesioner untuk mengukur kinerja pegawai, kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi. Kuesioner merupakan suatu tehnik pengumpulandata secara tidak langsung. Instrumen atau alat pengumpulandata juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup artinya setiap pertanyaan telah disertai sejumlah jawaban, responden hanya memilih jawaban yang paling dianggap sesuai. Dalam pengukuran sikap, pendapat dan persepsi responden menggunakan skala likert

Tabel 3.1. Skala Likert

Skala	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Cukup setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

2. Penelitian Kepustakaan

Menurut Jonathan Sarwono (2006),tehnik pengumpulan data dengan cara studi dipustaka yaitu mempelajari literatur yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam halini penulis mengumpulkan data dan mempelajari serta membaca pendapat ahli yang berhubungan dengan permasalahan yng diteliti untuk memperoleh landasan teori yang dapat menunjang penelitian. Artinya penelitian dilakukan dengan cara membaca buku-buku diperpustakaan,dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis,seperti studi keperpustakaan melalui jurnal, textbook,karya tulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Tehnik Pengambilan sampel

Menurut Hidayat (2010), tehnik sampling merupakan suatu proses seleksi sampel yang digunakan dalam penelitian, sehingga jumlah sampel akan mewakili populasi yang ada. Secara umum ada dua jenis pengambilan sampel yakni probability sampling dan nonprobability sampling.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengambilan sampel nonprobability sampling artinya pengambilan sampel yang dimaksud memberikan peluang yang tidak sama pada seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Jenis nonprobability sampling yang digunakan peneliti adalah acidental sampling dimana cara pengambilan sampel dilakukan dengan kebetulan bertemu, metode

ini banyak digunakan dengan pertimbangan cara ini cepat untuk mendapatkan data dan hemat biaya. Sebelum pengambilan sampel harus ditentukan dulu karakteristik yang akan dijadikan sampel, dan penulis menetapkan bahwa sampel yang diambil adalah bidan yang PNS dengan pertimbangan bidan yang berstatus PNS menempati seluruh desa yang ada di kabupaten Tebo. penulis dalam pengambilan sampel penelitian adalah dengan melakukan pengambilan sampel pada saat pertemuan IBI (Ikatan Bidan Indonesia) tingkat kabupaten Tebo dan kuesioner diberikan mulai hitungan yang pertama kali datang sampai pada urutan 70.

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2006), definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena, Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas pertama kompetensi (X_1) kompetensi adalah kemampuan mutlak yang diperlukan bidan dalam melaksanakan tugasnya sebagai bidan desa. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya, sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat,

pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

Variabel bebas kedua kompensasi finansial (X_2) Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Dalam hal ini kompensasi finansial yang didapat oleh badan desa selain gaji tetap dapat berasal dari dana Tunjangan Kehadiran Kerja (TKK), BPJS, Jasa pelayanan umum, dan dana operasional rutin.

Variabel ketiga (X_3) Supervisi : Supervisi adalah kegiatan kegiatan yang terencana seorang manajer melalui aktifitas bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi pada stafnya dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sehari-hari (Arwani, 2006). Badan koordinator melakukan supervisi dengan menggunakan supervisi fasilitatif

Variabel terikat (Y), menurut Hasibuan (2009) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian variabel dalam penelitian ini, berikut dapat kita lihat operasional variabel yang dirancang untuk kuesioner dan skala data adalah seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel.3.2. Operasional Variabel

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	
1	KINERJA (Y) kinerja bidan desa adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang bidan dalam melaksanakan kegiatannya baik tugas pokok maupun kegiatan administrasi, kegiatan pembinaan serta kegiatan lain-lain yang dapat mendukung keberhasilan tugas-tugasnya (Depkes, 1997).	Utama	Angka Kematian Ibu (AKI)	Ordinal	1,2	
			Angka KematianBayi (AKB)	Ordinal	3,4	
			Angka Kematian Balita (AKABA)	Ordinal	5,6	
		Pelayanan Kesehatan Dasar	Cakupan Kunjungan Ibu Hamil pertama (K1)100%	Ordinal	7, 8,9	
			Cakupan Kunjungan Ibu Hamil keempat (K4) 95%	Ordinal	10, 11	
			Cakupan Kunjungan maternal dengan komplikasi (80%)	Ordinal	12, 13	
			Cakupan Persalinan oleh tenaga kesehatan (80 %)	Ordinal	14, 15	
			Cakupan pelayanan nifas (90%).	Ordinal	16, 17	
			Cakupan Kunjungan Neonatus Dengan komplikasi (80%)	Ordinal	18, 19, 20	
			Cakupan pelayanan bayi (90%)	Ordinal	21, 22	
			Cakupan pelayanan anak balita (90%)	Ordinal	23, 24	
			Pelayanan Rujukan	Cakupan Pelayanan masyarakat miskin (100%)	Ordinal	25, 26
				Cakupan Pelayanan dasar (100%)	Ordinal	27, 28
			1	2	3	4
2	KOMPETENSI (X1)	Sikap	Etika dan keselamatan pasien	Ordinal	1, 2	
			Komunikasi efektif	Ordinal	3, 4	

1	2	3	4	5	6
	Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hutapea, et.al., 2008)	Pengetahuan	Pengembangan diri dan profesional	Ordinal	5, 6, 7
			Landasan ilmiah praktek kebidanan	Ordinal	8, 9, 10, 11
		Keterampilan	Keterampilan klinis	Ordinal	12, 13
			Promosi kesehatan dan konseling	Ordinal	14, 15, 16
			Manajemen dan kepemimpinan	Ordinal	17, 18
1	2	3	4	5	6
3	KOMPENSASI FINANSIAL (X2) merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Mondy, 2008)	Kompensasi Finansial Langsung	Gaji Pokok	Ordinal	1, 2
			Penghasilan Tidak Tetap	Ordinal	3, 4, 5, 6
		Kompensasi Finansial Tak Langsung	Tunjangan	Ordinal	7, 8, 9
			Penghargaan	Ordinal	10, 11, 12, 13
1	2	3	4	5	6
4	SUPERVISI (X3) merupakan pelaksanaan monitoring mencakup mengamati, mengawasi dan membimbing kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan oleh bidan di desa dan meningkatkan kinerja dari bidan di desa sehingga tujuan program KIA dapat tercapai (Adiputri, 2014)	Kunjungan supervisi	Kunjungan ke Bidan di Desa	Ordinal	1, 2, 3
			Kunjungan ke BPS	Ordinal	4, 5, 6
		Pertemuan rutin bulanan	Kelengkapan sarana dan prasarana	Ordinal	7, 8, 9, 10, 11
			Kelengkapan pencatatan dan pelaporan	Ordinal	12, 13, 14
		Standar kualitas pelayanan KIA	Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI Bidan	Ordinal	15, 16
			Pemahaman dan penguasaan tugas dalam memberikan pelayanan	Ordinal	17, 18

G. Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sudah valid sehingga akan menghasilkan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan peneliti maka perlu dilakukan pengujian :

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya sekedar mengungkapkan data dengan tetap, tetapi akan juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran.

Alat yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner pada penelitian ini adalah berdasarkan rumus koefisien korelasi product moment (Algifari, 2007) yaitu:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistic Program Social Science*). Untuk menentukan nomor item yang valid dan yang gugur digunakan kriteria pengujian analisis sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai (r tabel) pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur,
- b. Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai (r tabel) pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden, suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal. Menurut Cooper Schindler (2005) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest*, *parallel forms*, *split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency and without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

H. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Adapun asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2008) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov yaitu

- Jika nilai Asymp. Sig. 2-tailed $< 0,05$ (taraf kepercayaan 96%), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. 2-tailed $> 0,05$ (taraf kepercayaan 96%), distribusi adalah normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain, model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara sresid dan \hat{y} , dimana sumbu Y adalah \hat{y} yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($\hat{y} - y$ sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu akan dilakukan juga uji statistik untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas sehingga lebih dapat menjamin keakuratan hasilnya. Uji yang digunakan adalah uji Glejser yaitu dengan cara mengabsolutkan nilai residual ($|AbsU_t|$), apabila probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

I. Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian, dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekwensi, menghitung nilai pemusatan (dalam nilai rata rata, median, modus)

dan nilai dispersi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta diintervensikan Analisis satu variabel dengan variabel lainnya tidak membandingkan antar variabel. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS)+(4.S)+(3.CS)+(2.TS)+(1.STS)}{SS+S+CS+TS+STS}$$

Dimana :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diambil

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{70(5-1)}{5} = 56$$

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak sebagai berikut:

$$\%Skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

- Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Prinsip pengklasifikasian persentase skor jawaban responden dengan kriteria pengklasifikasian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kompetensi	Kompensasi Finansial	Supervisi	Kinerja
1	70 – 125,9	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Buruk
2	126 – 181,9	Buruk	Buruk	Buruk	Buruk
3	182 – 237,9	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	238 – 293,9	Baik	Baik	Baik	Baik
5	294 – 350	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square (OLS)*. Menurut Gujarati (2009) pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Kompensasi Finansial
- X₃ = Supervisi
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- b₃ = Koefisien regresi X₃
- e = variabel yang tidak diteliti

b. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien detrminan (R²) intinya mengukur menerangkan berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssectional*) relatif

rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefesien determinasi yang tinggi.

Koefesien determinasi (R^2) dirumuskan sebagai berikut (Gujarati,2006)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y - b_2 \sum x_2 y - b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefesien determinasi
- $b_{1,2,3}$ = Koefesien regresi
- $X_{1,2,3}$ = Variabel independen
- Y = Variabel dependen
- $\sum y^2$ = Jumlah total kuadrat variabel dependen

Kelemahan mendasar penggunaan koefesien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model (Ghozali, 2011).

c. Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3 digunakan uji t. Dengan melakukan uji t dapat diketahui pengaruh-pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t-

hitung dengan t-tabel. Untuk menilai t-tabel digunakan taraf signifikansi 5 % dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (N-2)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

d. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis keempat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alphanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variable bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variable bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

J. Rancangan Uji Hipotesis

Dari empat hipotesis dapat dirancang uji hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bidan.
 H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan.
 H_1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bidan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja bidan.
 H_0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan.
 H_1 : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja bidan.
3. Supervisi berpengaruh terhadap kinerja bidan.
 H_0 : Supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan.
 H_1 : Supervisi berpengaruh terhadap kinerja bidan.

4. Kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja bidan.

H_0 : Kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan.

H_1 : Kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja bidan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Bidan Desa

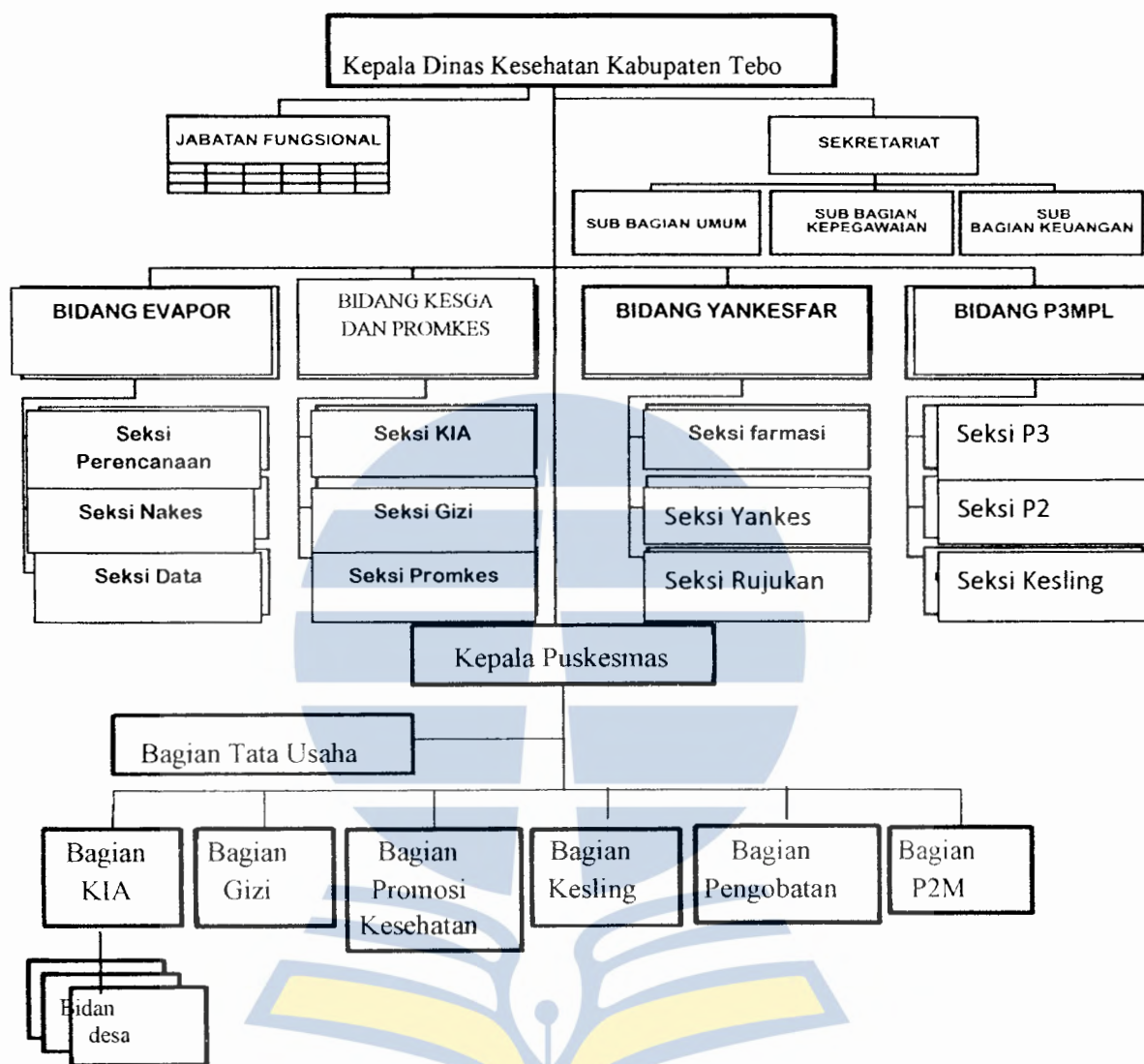
Bidan desa di Kabupaten Tebo berjumlah 236 orang yang bertugas di Puskesmas Pembantu dan Polindes. Latar belakang pendidikan dari semua bidan desa yaitu D III Kebidanan. Gaji pokok dari bidan desa bersumber dari dana APBD Kabupaten Tebo, sedangkan jasa pelayanan bersumber dari dana pelayanan kesehatan yang dikelola sendiri oleh puskesmas yang terdiri dari dana JKN, dana BOK, dana jasa pelayanan.

1. Tugas Dan Fungsi Bidan Desa

Tugas pokok bidan desa ada enam yaitu : 1) melaksanakan pelayanan kesehatan ibu dan anak; 2) mengelola program KIA di wilayah desa; 3) meningkatkan peran serta masyarakat termasuk pembinaan dukun bayi dan kader, pembinaan wahana atau forum peran serta masyarakat yang terkait melalui pendekatan kepada pamong dan tokoh masyarakat.

Fungsi bidan desa yaitu : 1) memberikan pelayanan kesehatan ibu; 2) memberikan pelayanan kesehatan balita; 3) memberikan pertolongan pertama pada ibu dan balita misalnya ISPA, diare, gizi buruk, kecacangan, malaria; 4) mengelola pelayanan KIA dan upaya pendukungnya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil; 5) membantu sasaran/ individu dan keluarga untuk meningkatkan hidup sehat secara mandiri.

2. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan dan Puskesmas



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan dan Puskesmas

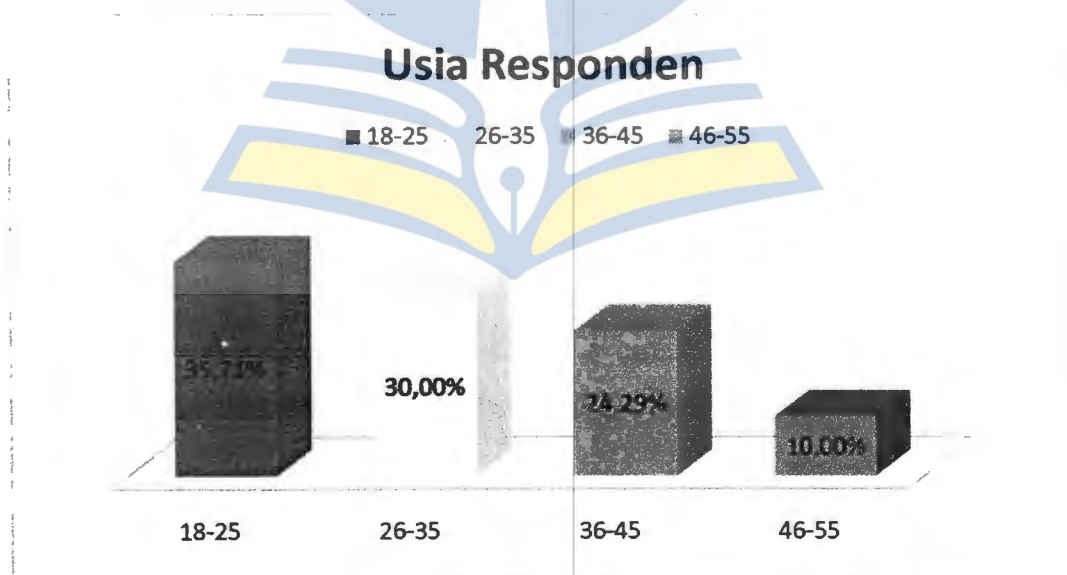
B. Profil Responden

Setelah dilakukan sebaran kuesioner kepada 70 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini dan semua data dikumpulkan, langkah selanjutnya yakni melakukan analisis. Namun sebelumnya penulis akan menjelaskan profil dari responden berdasarkan usia, pendidikan dan masa kerja

responden. Kuesioner disebarikan pada bidan desadi Kabupaten Tebo yang merupakan sampel dalam penelitian ini yang dilakukan secara acak. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada bidan desa yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan yang akan diuraikan sebagai berikut.

1. Latar Belakang Usia Responden

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 58 orang yang merupakan sampel dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok yaitu yang berumur <25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan 46-55 tahun. Berikut ini merupakan gambaran tingkat usia responden bidan desa di Kabupaten Tebo yang ditampilkan dalam gambar sebagai berikut:

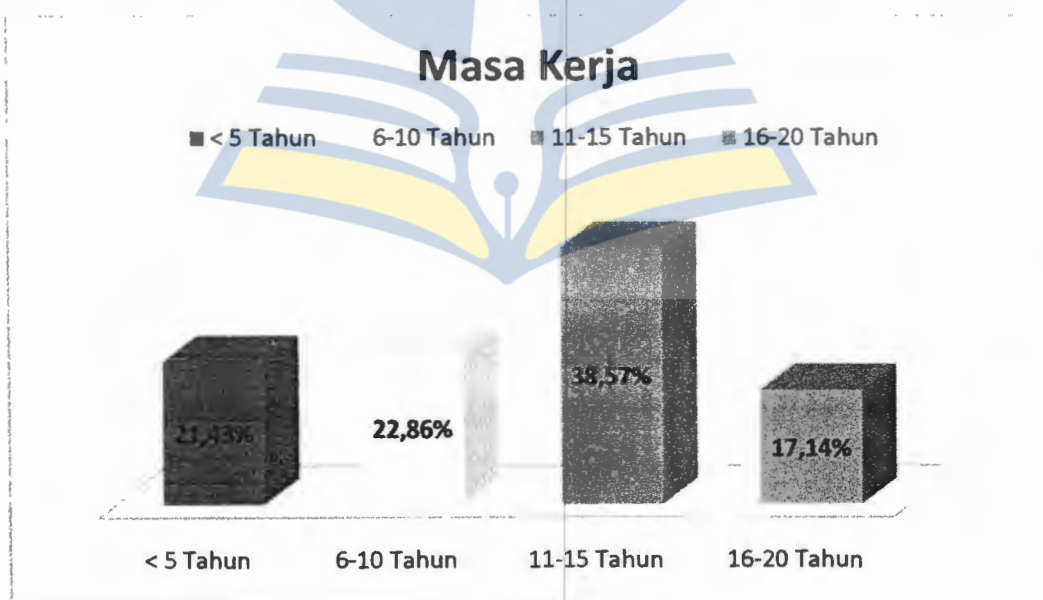


Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Dari Gambar 4.2 diatas, diperoleh karakter responden berdasarkan tingkat usiadengan hasil sebagai berikut: responden yang berusia < 25 tahun adalah sebanyak 25 orang atau sebesar 35,71%. responden yang berusia 26– 35 tahun adalah sebanyak 21 orangatau sebesar 30%, responden yang berusia 36– 45 tahun adalah sebanyak 17 orangatau sebesar 24,29%dan responden yang berusia46– 55 tahun adalah sebanyak 7 orangatau sebesar 10%.

2. Masa Kerja Responden

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja respondenyaitu bidan desa di Kabupaten Teboyang ditampilkan dalam bentuk Gambarsebagai berikut:



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.3 diatas memperlihatkan masa kerja responden, dimana untuk responden yang masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 21,43%, 6-10 sebanyak 16 orang atau sebesar 22,86%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 38,57% dan untuk masa kerja 16-20 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 17,14%.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya sekedar mengungkapkan data dengan tetap, tetapi akan juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 21.0 *for windows*, diketahui validitas masing-masing butir instrument dengan membandingkan r Kritis (dimana $n = 70$ dengan sampel 10 memiliki r Kritis sebesar 0,6319) dapat dijelaskan pada tabel-tabel rangkuman validitas seperti terlihat berikut ini:

Tabel 4.1
Rangkuman Validitas Instrumen Kompetensi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
P1	0,908	0,6319	Valid
P2	0,843	0,6319	Valid

1	2	3	4
P3	0,870	0,6319	Valid
P4	0,745	0,6319	Valid
P5	0,772	0,6319	Valid
P6	0,845	0,6319	Valid
P7	0,730	0,6319	Valid
P8	0,903	0,6319	Valid
P9	0,192	0,6319	Tidak Valid
P10	0,843	0,6319	Valid
P11	0,789	0,6319	Valid
P12	0,908	0,6319	Valid
P13	0,772	0,6319	Valid
P14	0,709	0,6319	Tidak Valid
P15	-0,402	0,6319	Valid
P16	0,73	0,6319	Valid
P17	0,845	0,6319	Valid
P18	0,789	0,6319	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada dua item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item P9 dan P15. Hal ini menunjukkan bahwasanya dua item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya enam belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel kompetensi.

Tabel 4.2
Rangkuman Validitas Instrumen Kompensasi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
P1	0,953	0,6319	Valid
P2	0,909	0,6319	Valid

1	2	3	4
P3	0,834	0,6319	Valid
P4	0,765	0,6319	Valid
P5	0,909	0,6319	Valid
P6	0,953	0,6319	Valid
P7	0,761	0,6319	Valid
P8	0,860	0,6319	Valid
P9	0,909	0,6319	Valid
P10	0,858	0,6319	Valid
P11	0,953	0,6319	Valid
P12	0,707	0,6319	Valid
P13	0,761	0,6319	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (tiga butir pertanyaan untuk variabel kompensasi). Dengan demikian, instrument kompensasi yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak tiga belas butir.

Tabel 4.3
Rangkuman Validitas Instrumen Supervisi

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
P1	0,942	0,6319	Valid
P2	0,936	0,6319	Valid
P3	0,727	0,6319	Valid
P4	0,719	0,6319	Valid
P5	0,711	0,6319	Valid
P6	0,863	0,6319	Valid
P7	0,622	0,6319	Tidak Valid
P8	0,913	0,6319	Valid
P9	0,936	0,6319	Valid

1	2	3	4
P10	0,936	0,6319	Valid
P11	0,863	0,6319	Valid
P12	0,942	0,6319	Valid
P13	0,711	0,6319	Valid
P14	0,864	0,6319	Valid
P15	0,719	0,6319	Valid
P16	0,522	0,6319	Tidak Valid
P17	0,863	0,6319	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada dua item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item P7 dan P16. Hal ini menunjukkan bahwasanya dua item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya lima belas item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel kompensasi.

Tabel 4.4
Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
P1	0,739	0,6319	Valid
P2	0,860	0,6319	Valid
P3	0,592	0,6319	Tidak Valid
P4	0,904	0,6319	Valid
P5	0,943	0,6319	Valid
P6	0,943	0,6319	Valid
P7	0,881	0,6319	Valid
P8	0,946	0,6319	Valid
P9	0,739	0,6319	Valid
P10	0,863	0,6319	Valid

1	2	3	4
P11	0,946	0,6319	Valid
P12	0,943	0,6319	Valid
P13	0,717	0,6319	Valid
P14	0,697	0,6319	Valid
P15	0,739	0,6319	Valid
P16	0,860	0,6319	Valid
P17	0,473	0,6319	Tidak Valid
P18	0,904	0,6319	Valid
P19	0,943	0,6319	Valid
P20	0,943	0,6319	Valid
P21	0,881	0,6319	Valid
P22	0,946	0,6319	Valid
P23	0,739	0,6319	Valid
P24	0,863	0,6319	Valid
P25	0,697	0,6319	Valid
P26	0,574	0,6319	Tidak Valid
P27	0,860	0,6319	Valid
P28	0,881	0,6319	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada tabel di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata ada tiga item nilai r hitungnya lebih kecil dari nilai r Kritis, yakni pada item P3, P17 dan P26. Hal ini menunjukkan bahwasanya tiga item tersebut tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga dari hasil pengujian tersebut hanya dua puluh lima item saja yang dapat diikutsertakan dalam penelitian berikutnya untuk variabel kinerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden, suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal. Menurut Cooper

Schindler (2005) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest*, *parallel forms*, *split half*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan alat bantu Komputer dan Program SPSS 21.0 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran, maka secara ringkas hasilnya dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini.

Tabel.4.5. Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Kompetensi (X1)	18	0,927	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	13	0,969	0,6	Reliabel
Supervisi (X3)	17	0,968	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	28	0,982	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 21.0 *for windows*.

Hasil pengolahan statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 21.0 *for windows* diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk keempat variabel penelitian lebih besar dari nilai batas pengukurannya 0,6. Hal ini menjelaskan bahwasanya keempat variabel penelitian dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

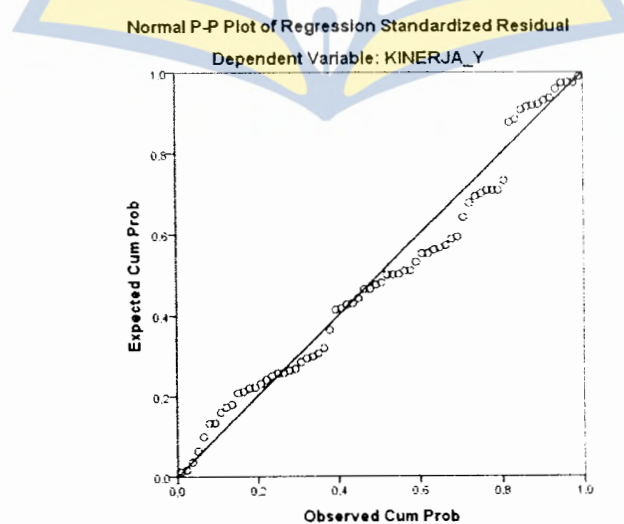
Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan

pengujian terhadap hipotesis. Dalam penelitian ini akan di kemukakan uji asumsi klasik yang umum digunakan, yaitu Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS 21.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Distribusi yang normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan output SPSS 21.0 untuk uji grafik.



Gambar 4.4.Normal dan P-P Plot

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011). Jika dilihat dari Gambar 4.4 terlihat bahwasanya data menyebar disekitar garis histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada dasarnya Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan apabila tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu selain menggunakan grafik disini penulis juga melakukan uji stastistik, dimana outputnya dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,08451490
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,877
Asymp. Sig. (2-tailed)		,425

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

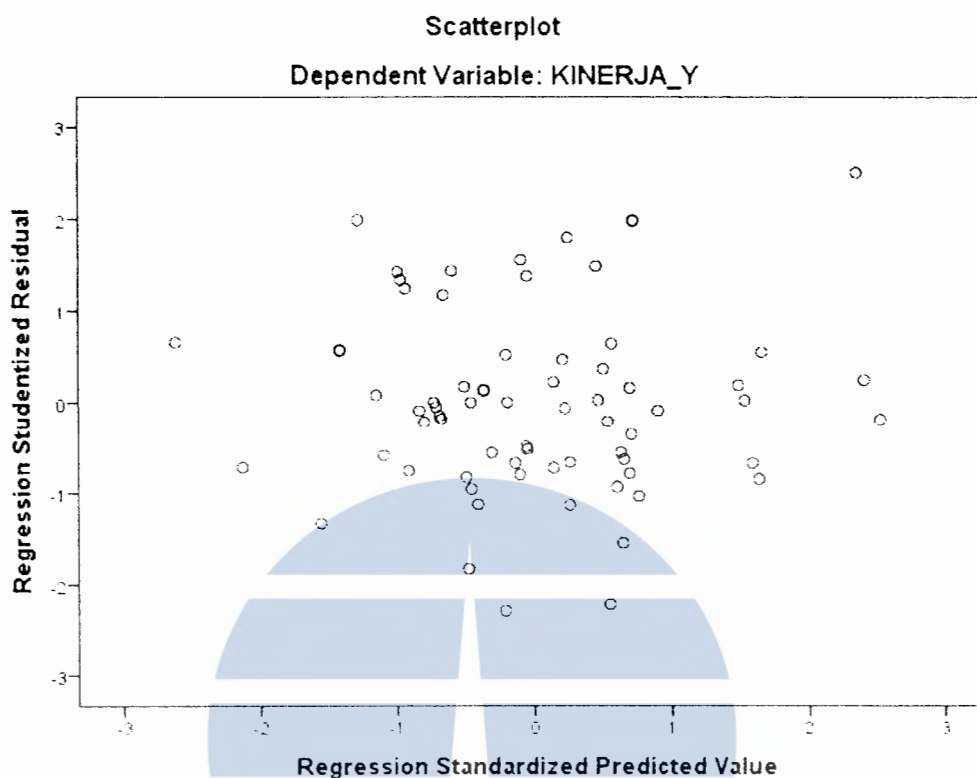
Dari Tabel 4.6 dapat dilihat Output uji normalitas secara statistik, dari hasil uji tersebut menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal

(Priyatno, 2012). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 ($0,425 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara sresid dan zpred, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan output hasil uji Heterokedasatistas yang ditampilkan dalam bentuk gambar Scatterplot sebagai berikut.



Gambar 4.5. Uji Heterokedastisitas

Sesuai dengan dasar analisis diatas, maka dari Gambar 4.5 menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

E. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah suatu rekapan hasil-hasil yang diperoleh dalam pekerjaan tertentu atau dalam kurun waktu tertentu. kinerja bidan desa adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang bidan dalam melaksanakan kegiatannya baik tugas pokok

maupun kegiatan administrasi, kegiatan pembinaan serta kegiatan lain-lain yang dapat mendukung keberhasilan tugas-tugasnya. Kinerja bidan desa sesuai dalam buku panduan bidan di tingkat desa dapat di ukur melalui keberhasilan bidan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi bidan desa yaitu (Depkes, 1997): Meningkatkan cakupan dan mutu pelayanan kesehatan ibu hamil, pertolongan persalinan, perawatan nifas, kesehatan bayi dan anak balita serta pelayanan dan konseling pemakaian kontrasepsi serta keluarga berencana melalui upaya strategis antara lain: Posyandu dan Polindes, menjangring seluruh kasus risiko tinggi ibu hamil, bersalin, nifas dan bayi baru lahir untuk mendapatkan penanganan memadai sesuai kasus dan rujukannya. Untuk memperoleh gambaran variabel kinerja bidan desadi Kabupaten Tebodapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

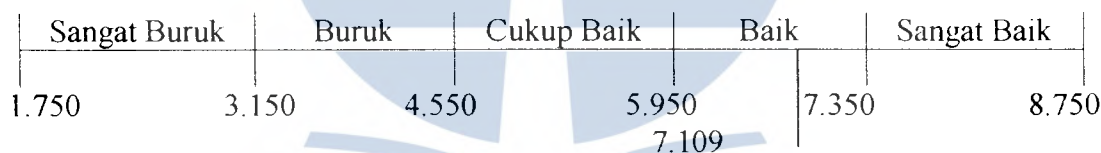
Tabel 4.7
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Item	STS		TS		CS		S		SS		Skor	Ket.
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P1	0	0,00	2	2,86	10	14,29	42	60,00	16	22,86	282	Baik
P2	0	0,00	2	2,86	11	15,71	42	60,00	15	21,43	280	Baik
P4	0	0,00	0	0,00	13	18,57	39	55,71	18	25,71	285	Baik
P5	0	0,00	0	0,00	7	10,00	46	65,71	17	24,29	290	Baik
P6	0	0,00	0	0,00	5	7,14	48	68,57	17	24,29	292	Baik
P7	0	0,00	0	0,00	5	7,14	44	62,86	21	30,00	296	Sangat Baik
P8	0	0,00	0	0,00	12	17,14	40	57,14	18	25,71	286	Baik
P9	0	0,00	0	0,00	6	8,57	49	70,00	15	21,43	289	Baik
P10	0	0,00	1	1,43	13	18,57	41	58,57	15	21,43	280	Baik
P11	0	0,00	0	0,00	14	20,00	41	58,57	15	21,43	281	Baik
P12	0	0,00	0	0,00	7	10,00	46	65,71	17	24,29	290	Baik
P13	0	0,00	0	0,00	5	7,14	48	68,57	17	24,29	292	Baik
P14	0	0,00	1	1,43	9	12,86	47	67,14	13	18,57	282	Baik
P15	0	0,00	0	0,00	12	17,14	42	60,00	16	22,86	284	Baik
P16	0	0,00	0	0,00	9	12,86	45	64,29	16	22,86	287	Baik
P18	0	0,00	0	0,00	14	20,00	41	58,57	15	21,43	281	Baik
P19	0	0,00	2	2,86	11	15,71	42	60,00	15	21,43	280	Baik
P20	0	0,00	0	0,00	11	15,71	42	60,00	17	24,29	286	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P21	0	0,00	0	0,00	11	15,71	42	60,00	17	24,29	286	Baik
P22	0	0,00	1	1,43	13	18,57	41	58,57	15	21,43	280	Baik
P23	0	0,00	0	0,00	5	7,14	47	67,14	18	25,71	293	Baik
P24	0	0,00	0	0,00	14	20,00	41	58,57	15	21,43	281	Baik
P25	0	0,00	0	0,00	25	35,71	38	54,29	7	10,00	262	Baik
P27	0	0,00	0	0,00	14	20,00	40	57,14	16	22,86	282	Baik
P28	0	0,00	1	1,43	9	12,86	47	67,14	13	18,57	282	Baik
Rata-Rata	0,00	0,00	0,40	0,57	10,60	15,14	43,24	61,77	15,76	22,51	284,4	Baik
Total Skor											7.109	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel kinerja bidan desadi Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 25 \times 70 = 8.750$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 25 \times 70 = 1.750$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kinerja bidan desa dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.400 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat total skor variabel kinerja dari dua puluh lima pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju baik pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 22,51 persen, yang menyatakan baik sebesar 61,77 persen, yang menyatakan cukup baik sebesar 15,14 persen dan yang menyatakanburuk sebesar 0,40persen.Berdasarkan total skorvariabel kinerja bidan desa di Kabupaten tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 7.109,apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kinerja bidan desa termasuk pada range 5.950 – 7.350 berada pada Kriteria Baik. Artinya bidan desa telah mampu bekerja dengan baik dalam

melaksanakan kegiatannya baik tugas pokok maupun kegiatan administrasi, kegiatan pembinaan serta kegiatan lain-lain yang dapat mendukung keberhasilan tugas-tugasnya seperti meningkatkan cakupan dan mutu pelayanan kesehatan ibu hamil, pertolongan persalinan, perawatan nifas, kesehatan bayi dan anak balita serta pelayanan dan konseling pemakaian kontrasepsi serta keluarga berencana melalui upaya strategis antara lain: Posyandu dan Polindes, menjangkau seluruh kasus risiko tinggi ibu hamil, bersalin, nifas dan bayi baru lahir untuk mendapatkan penanganan memadai sesuai kasus dan rujukannya.

Secara keseluruhan kinerja bidan desa yang telah dipaparkan diatas ditarik kesimpulan bahwasanya bidan desa di Kabupaten Tebo memiliki kinerja baik dalam mendukung kinerja bidan desa dilingkungan Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya. Dimana untuk skor tertinggi berada pada pernyataan P7 yaitu “Melaksanakan pemeriksaan kunjungan pertama pada ibu hamil pada triwulan pertama kehamilan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya bidan desa dapat melaksanakan kerjanya dengan baik dalam melakukan pemeriksaan kunjungan pertama pada ibu hamil pada triwulan pertama kehamilan dalam menjaga kehamilannya.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan P25 yaitu “Seluruh masyarakat miskin diberikan pelayanan gratis”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, pernyataan ini memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Hal ini menjelaskan bahwasanya tidak semua masyarakat miskin dapat memperoleh pelayanan gratis, hanya bagi masyarakat yang memiliki jaminan kesehatan berupa BPJS saja. Ini dikarenakan

bidan desa tidak memiliki wewenang atas tanggungan biaya pengobatan gratis untuk masyarakat miskin, sehingga pelayanan gratis hanya diberikan bagi masyarakat yang memiliki jaminan kesehatan saja seperti BPJS.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting sekali didalam upaya memberikan kontribusi kerja yang baik bagi organisasi. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik tentu akan sangat membantu sekali bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, begitupula sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kompetensi yang baik, tentu akan menghambat bagi pegawai dalam proses pengerjaan tugasnya dan akan berakibat pada seringnya terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, karena pegawai tidak memiliki pengetahuan ataupun keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani. Untuk memperoleh gambaran variabel kompetensi bidan desadi Kabupaten Tebodapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

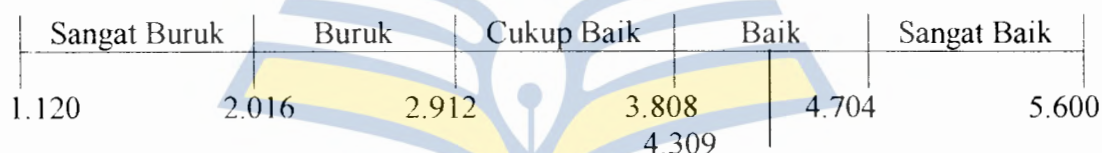
Tabel 4.8
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X_1).

Item	STS		TS		CS		S		SS		Skor	Ket.
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P1	0	0,00	0	0,00	10	14,29	43	61,43	17	24,29	287	Baik
P2	0	0,00	0	0,00	33	47,14	30	42,86	7	10,00	254	Baik
P3	0	0,00	1	1,43	17	24,29	38	54,29	14	20,00	275	Baik
P4	0	0,00	0	0,00	25	35,71	32	45,71	13	18,57	268	Baik
P5	0	0,00	0	0,00	32	45,71	30	42,86	8	11,43	256	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P6	0	0,00	5	7,14	12	17,14	41	58,57	12	17,14	270	Baik
P7	0	0,00	0	0,00	24	34,29	43	61,43	3	4,29	259	Baik
P8	0	0,00	0	0,00	24	34,29	31	44,29	15	21,43	271	Baik
P10	0	0,00	0	0,00	23	32,86	34	48,57	13	18,57	270	Baik
P11	0	0,00	0	0,00	10	14,29	48	68,57	12	17,14	282	Baik
P12	0	0,00	0	0,00	13	18,57	46	65,71	11	15,71	278	Baik
P13	0	0,00	0	0,00	16	22,86	40	57,14	14	20,00	278	Baik
P14	0	0,00	0	0,00	20	28,57	36	51,43	14	20,00	274	Baik
P16	0	0,00	2	2,86	20	28,57	39	55,71	9	12,86	265	Baik
P17	0	0,00	2	2,86	32	45,71	34	48,57	2	2,86	246	Baik
P18	0	0,00	0	0,00	18	25,71	38	54,29	14	20,00	276	Baik
Rata-Rata	0,00	0,00	0,63	0,89	20,56	29,38	37,69	53,84	11,13	15,89	269,3	Baik
Total Skor											4.309	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel kompetensi bidan desa di Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 16 \times 70 = 5.600$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 16 \times 70 = 1.120$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kompetensi bidan desa dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 896 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat total skor variabel kompetensi dari enam belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 15,89 persen, yang menyatakan baik sebesar 53,84 persen, yang menyatakan cukup baik sebesar 29,38 persen dan yang menyatakan baik sebesar 0,63 persen. Berdasarkan skor total variabel kompetensi bidan desa di Kabupaten Tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 4.309, apabila dilihat pada rentang skala di atas tampak bahwasanya

variabel kompetensi bidan desa termasuk pada range **3.808 – 4.704** berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompetensi yang dimiliki oleh bidan desadi Kabupaten Tebo dikategorikan baik dan cukup mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Secara keseluruhan Kompetensi bidan desadi Kabupaten Tebo memiliki Kompetensi yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja bidan desa dilingkungan Kabupaten Tebo dalam pencapaian tujuannya. Dimana untuk skor tertinggi berada pada pernyataan P1 yaitu “Dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan asuhan kebidanan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya bidan desa dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan asuhan kebidanan yang diberikan kepada ibu hamil maupun yang sudah melahirkan.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan P17 yaitu “Mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di wilayah kerja bidan desa”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, pernyataan ini memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Artinya bidan desa kurang begitu setuju jika permasalahan yang terjadi di wilayah kerja bidan desa menjadi tanggung jawab bidan desa sepenuhnya. Karena seharusnya yang bertanggung jawab itu bukan hanya bidan desa melainkan juga melibatkan dokter puskesmas, petugas kesehatan lainnya, lintas sektor terkait, masyarakat, bahkan keluarga pasien itu sendiri.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

Pada dasarnya setiap anggota dari suatu instansi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada suatu instansi. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan harus mampu memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Untuk memperoleh gambaran variabel kompensasi badan desadi Kabupaten Tebodapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

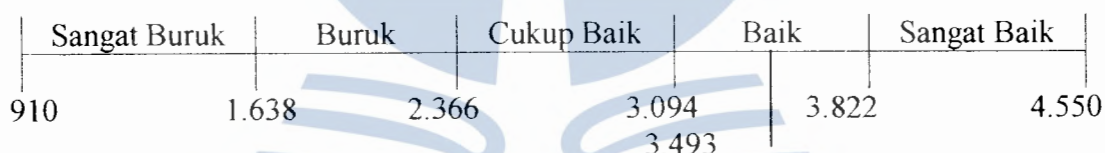
Tabel 4.9
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_2).

Item	STS		TS		CS		S		SS		Skor	Ket.
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P1	0	0,00	0	0,00	9	12,86	50	71,43	11	15,71	282	Baik
P2	0	0,00	0	0,00	18	25,71	35	50,00	17	24,29	279	Baik
P3	0	0,00	1	1,43	19	27,14	43	61,43	7	10,00	266	Baik
P4	0	0,00	1	1,43	28	40,00	37	52,86	4	5,71	254	Baik

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P5	0	0,00	0	0,00	11	15,71	47	67,14	12	17,14	281	Baik
P6	0	0,00	0	0,00	20	28,57	45	64,29	5	7,14	265	Baik
P7	0	0,00	1	1,43	11	15,71	48	68,57	10	14,29	277	Baik
P8	0	0,00	0	0,00	20	28,57	43	61,43	7	10,00	267	Baik
P9	0	0,00	1	1,43	39	55,71	29	41,43	1	1,43	240	Baik
P10	0	0,00	0	0,00	21	30,00	41	58,57	8	11,43	267	Baik
P11	0	0,00	0	0,00	16	22,86	45	64,29	9	12,86	273	Baik
P12	0	0,00	1	1,43	23	32,86	40	57,14	6	8,57	261	Baik
P13	0	0,00	1	1,43	10	14,29	46	65,71	13	18,57	281	Baik
Rata-Rata	0,00	0,00	0,46	0,66	18,85	26,92	42,23	60,33	8,46	12,09	268,7	Baik
Total Skor											3.493	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel kompensasi finansial bidan desadi Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 13 \times 70 = 4.550$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 13 \times 70 = 910$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kompensasi finansial bidan desa dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 728 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat total skor variabel kompensasi finansial dari tiga belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 12,09 persen, yang menyatakan baik sebesar 60,33 persen, yang menyatakan cukup baik sebesar 26,92 persen dan yang menyatakanburuk sebesar 0,66persen. Berdasarkan skor total variabel kompensasi finansial bidan desa di Kabupaten tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 3.493, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kompensasi bidan desa termasuk pada range **3.493** –

3.822 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya penerimaan kompensasi finansial yang diterima oleh bidan desa sudah sesuai dengan seperti yang diinginkan, sehingga mampu mendorong bidan desa untuk dapat bekerja dengan optimal.

Secara keseluruhan kompensasi finansial bidan desa di Kabupaten Tebo dapat dikatakan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimana untuk skor tertinggi berada pada pernyataan P1 yaitu “Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab”. Hal ini menjelaskan bahwasanya gaji yang diterima oleh bidan desa telah sesuai dengan tanggung jawab yang emban oleh bidan desa.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan P9 yaitu “Pemberian tunjangan sudah merata kepada seluruh bidan desa”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, pernyataan ini memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Karena pada kenyataannya tunjangan yang diberikan belumlah dapat diberikan secara merata kepada bidan desa, seperti rumah dinas, kendaraan operasional, serta sarana dan prasarana berupa peralatan kesehatan. Sehingga untuk memenuhi itu semua sebagian bidan desa menggunakan fasilitas pribadi.

d. Analisa Deskriptif Variabel Supervisi

Supervisi merupakan bagian dari fungsi pengarahan (directing) dalam fungsi manajemen sebagai cara efektif untuk mencapai tujuan di suatu tatanan pelayanan termasuk pula dalam tatanan pelayanan bidan desa kepada masyarakat. Untuk mengelola pelayanan bidan desa termasuk tenaga keperawatan dibutuhkan

kemampuan ilmu manajemen dari seorang pimpinan dalam hal ini bidang koordinator wilayah. Oleh karena itu sebagai seorang manajer bidang koordinator wilayah diharapkan mempunyai kemampuan dalam supervisi bidang desa. Untuk memperoleh gambaran variabel supervisi bidang koordinator di Kabupaten Tebo dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10
Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Supervisi (X_3).

Item	STS		TS		CS		S		SS		Skor	Ket.
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
P1	0	0,00	0	0,00	28	40,00	35	50,00	7	10,00	259	Baik
P2	0	0,00	0	0,00	13	18,57	41	58,57	16	22,86	283	Baik
P3	0	0,00	1	1,43	9	12,86	45	64,29	15	21,43	284	Baik
P4	0	0,00	1	1,43	12	17,14	43	61,43	14	20,00	280	Baik
P5	0	0,00	1	1,43	27	38,57	29	41,43	13	18,57	264	Baik
P6	0	0,00	0	0,00	12	17,14	47	67,14	11	15,71	279	Baik
P8	0	0,00	0	0,00	11	15,71	42	60,00	17	24,29	286	Baik
P9	0	0,00	1	1,43	22	31,43	33	47,14	14	20,00	270	Baik
P10	0	0,00	1	1,43	11	15,71	48	68,57	10	14,29	277	Baik
P11	0	0,00	0	0,00	20	28,57	41	58,57	9	12,86	269	Baik
P12	0	0,00	2	2,86	20	28,57	35	50,00	13	18,57	269	Baik
P13	0	0,00	1	1,43	14	20,00	45	64,29	10	14,29	274	Baik
P14	0	0,00	0	0,00	14	20,00	41	58,57	15	21,43	281	Baik
P15	0	0,00	0	0,00	12	17,14	38	54,29	20	28,57	288	Baik
P17	0	0,00	1	1,43	10	14,29	43	61,43	16	22,86	284	Baik
Rata-Rata	0,00	0,00	0,60	0,86	15,67	22,38	40,40	57,71	13,33	19,05	276,5	Baik
Total Skor											4.147	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel supervisi bidang koordinator di Kabupaten Tebo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 17 \times 70 = 5.950$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 17 \times 70 = 1.190$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kompensasi finansial bidang desa dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 952 sebagai berikut:

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
1.190	2.142	3.094	4.046	4.998
			4.147	5.950

Dari Tabel 4.10 diatas dapat dilihat total skor variabel supervisi dari tujuh belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 19,05 persen, yang menyatakan baik sebesar 57,71 persen, yang menyatakan cukup baik sebesar 22,38 persen dan yang menyatakan buruk sebesar 0,86 persen. Berdasarkan skor total variabel supervisi bidan koordinator di Kabupaten tebo tergolong baik, dengan total skor sebesar 4.147, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel supervisi bidan koordinator di Kabupaten Tebo termasuk pada range 4.046 – 4.998 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menjelaskan bahwasanya pelaksanaan supervisi bidan koordinator di Kabupaten Tebo telah berlangsung dengan baik.

Secara keseluruhan pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinasi di Kabupaten Tebo dapat dikatakan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimana untuk skor tertinggi berada pada pernyataan P15 yaitu “Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinasi dapat memperbaiki standar kerja bidan desa.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan P1 yaitu “Kunjungan bikor Puskesmas ke Bidan di Desa dapat dilakukan secara kontinu”. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan, pernyataan ini memiliki skor yang lebih

rendah dibandingkan dengan pernyataan lainnya. Karena pada kenyataannya kunjungan bidan desa tidaklah demikian tidak dilakukan secara kontinu. Karena ada yang baru melakukan kunjungan enam bulan sekali, satu tahun sekali, bahkan ada pula bidan desa yang melaksanakan supervisi pada saat melaksanakan lokakarya mini di puskesmas saja dengan mengumpulkan bidan desa di puskesmas, tidak serta merta langsung turun ke desa. Untuk itu diharapkan kedepan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo mampu memberikan teguran kepada bidan koordinasi sebagai supervisi agar dapat melakukan kunjungannya ke desa secara kontinu, untuk melakukan pemeriksaan kelengkapan medis yang dimiliki oleh bidan desa, memberikan pengetahuan mengenai teknis pekerjaan, mencari solusi dari permasalahan yang di hadapi oleh bidan desa dalam meningkatkan kinerja desa.

2. Hasil Analisis Kuantitatif

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dengan cara melakukan pengukuran secara cermat terhadap fenomena tertentu dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, selain itu model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Dari analisis

sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 21.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,087	,161		,540	,591
	KOMPETENSI_X1	,251	,060	,266	4,177	,000
	KOMPENSASI_X2	,347	,068	,332	5,085	,000
	SUPERVISI_X3	,424	,068	,433	6,196	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,087 + 0,251 X_1 + 0,347 X_2 + 0,424 X_3 + e$$

Keterangan:

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi finansial

X_3 = Supervisi

b_1 = Koefisien Kompetensi

b_2 = Koefisien Kompensasi finansial

b_3 = Koefisien Supervisi

Y = Kinerja badan desa

a = Konstanta

e = Standar error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja bidan desa.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,087. Menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan supervisi (X_3) tidak ada, maka variabel terikatnya yaitu kinerja bidan desa (Y) bernilai sebesar 0,087.
- 3) Koefisien variabel kompetensi memberikan nilai sebesar 0,251 yang menjelaskan bahwasanya jika bidan desa memiliki kompetensi yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja bidan sebesar 0,251 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel kompensasi memberikan nilai sebesar 0,347 yang menjelaskan bahwasanya jika bidan desa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerja dan tanggung jawabnya, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Koefisien variabel supervisi memberikan nilai sebesar 0,424 yang menjelaskan bahwasanya jika pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator berlangsung dengan baik, dengan melakukan komunikasi yang lebih baik dengan bidan desa, maka akan mampu meningkatkan kinerja bidan desa sebesar 0,424 dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detrminan (R^2) intinya mengukur menerangkan berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,900	,09339

a. Predictors: (Constant), SUPERVISI_X3, KOMPETENSI_X1, KOMPENSASI_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Output pada Tabel 4.12 diatas menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,904 menjelaskan bahwasanya variabel kompetensi, kompensasi finansial dan supervisimemberikan sumbangan atau memberikan kontribusi terhadap kinerja bidan desa sebesar 90,4%, sedangkan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Aquare, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,900. Sedangkan Standard Error of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.09339. arinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.09339.

c. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu, Dua dan Tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompetensi (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan supervisi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja bidan desa (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Menjawab Hipotesis Pertama

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja bidan.

H_1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bidan.

Dari hasil Hasil Estimasi Regresi pada Tabel 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4,177, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($4,177 > 1.6676$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dengan kinerja bidan desa. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) bidan desa. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena

itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan kinerja badan desa. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja badan desa. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Menjawab Hipotesis Kedua

H_0 : Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja badan.

H_1 : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja badan.

Dari hasil Hasil Estimasi Regresipada Tabel 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 5,085, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($5,085 > 1.6676$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antarakompensasifinansial dengan kinerja badan desa. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) badan desa. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompensasifinansial dengan kinerja badan desa. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variable independent kompensasif inansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja badan desa dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Menjawab Hipotesis Ketiga

H_0 : Supervisitidak berpengaruh terhadap kinerja badan.

H_1 : Supervisi berpengaruh terhadap kinerja bidan.

Dari hasil Hasil Estimasi Regresipada Tabel 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh angka t hitung variabel X_3 sebesar 6,196, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($6,196 > 1.6676$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara supervisi dengan kinerja bidan desa. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa supervisi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) bidan desa. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara supervisi dengan kinerja bidan desa. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent supervisi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bidan desadengan demikian hipotesis ketiga diterima.

d. Hasil Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesiskeempat. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya secara simultan

tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,442	3	1,814	208,009	,000 ^b
	Residual	,576	66	,009		
	Total	6,018	69			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), SUPERVISI_X3, KOMPETENSI_X1, KOMPENSASI_X2

Menjawab Hipotesis Keempat

H_0 : Kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja badan.

H_1 : Kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja badan.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat F_{hitung} sebesar 208.009 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($208.009 > 2.74$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja badan desa. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja badan desa. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar

0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja jabatan desa (Y) dengan demikian hipotesis keempat diterima.

E. Analisa dan Pembahasan

1. Pembahasan Pertama

Berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner yang diberikan kepada bidan desa diperoleh hasil bahwasanya bidan desa telah memiliki kompetensi yang baik. Hal ini tidak sesuai dengan hasil pengamatan awal penelitian ini, dimana penulis mengungkapkan bahwasanya masih ada bidan yang kompetensinya belum sesuai dengan standar Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 369/MENKES/SK/III/2007, dimana Seorang bidan harus memiliki kompetensi bidan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam melaksanakan praktek kebidanan secara aman dan bertanggung jawab dalam berbagai setiap tatanan pelayanan kesehatan. Namun yang terjadi dilapangan justru masih ditemukannya bidan desa yang belum begitu mampu melaksanakan tanggung jawab secara penuh, seperti salah satunya hanya 60 % bidan yang melakukan pemeriksaan kehamilan dengan menggunakan 10 standar pelayanan kehamilan. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Adanya perbedaan antara pengamatan awal dengan hasil penelitian ini

bisa disebabkan karena kuesioner yang diberikan tidak tepat sasaran, karena yang mengisi kuesioner adalah bidan desa yang bersangkutan, sehingga bidan desa mengisi kuesioner ini dengan yang baik-baik saja, sehingga dalam penelitian ini tidak menemukan pokok permasalahan yang sebenarnya.

Berdasarkan pengujian secara statistik untuk menjawab hipotesis pertama diketahui bahwasanya kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bidan desa. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Harif (2007), Nugroho (2005) dan Anonim (2008) yang menyatakan bahwasanya kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan (Anonim, 2008).

Penelitian yang mendukung dijelaskan oleh Saman (2006) bahwa pelatihan berhubungan dengan kinerja bidan desa dalam pelayanan puskesmas. Hal ini mendukung bahwa sebagai seorang bidan desa dengan beban kerja yang lebih berat harus memiliki kompetensi yang baik dan hal ini sangat didukung oleh pelatihan-pelatihan yang mendukung dalam pelayanan kebidanan.

Menurut teori prilaku dari Lawrence Green dalam Notoatmodjo(2010) bahwa prilaku seseorang muncul salah satunya dikarenakan adanya faktor predisposisi. Begitu pula pada kompetensi bidan desa di Kabupaten Tebo, munculnya kompetensi yang kurang diakibatkan karena pelatihan yang kurang terutama yang menunjang dalam melakukan pelayanan kebidanan. Latar belakang pendidikan D III Kebidanan belum menjamin semua bidan desa

berkompeten dalam pelayanan kebidanan. Berdasarkan hal tersebut sangat diperlukan penyegaran – penyegaran kelimuan khususnya dalam bidang kebidanan secara berkesinambungan dan merata bagi bidan desa.

Berhasil tidaknya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai atau *matching* dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal dari jabatan yang dipangkunya. Kompetensi terdiri atas lima kompetensi meliputi, integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas. Kompetensi dasar, oleh Ruky (2006) disebut kompetensi inti (*core competencies*) yaitu kelompok kompetensi yang harus dimiliki oleh semua orang dalam organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006) bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Kinerja seseorang akan baik disebabkan karena mempunyai kompetensi yang baik begitu pula sebaliknya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012) kompetensi yaitu dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Hal ini didukung oleh pendapat Timple dalam Mangkunegara (2006) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi.

Kompetensi yang dimiliki oleh bidan desa sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, dengan kompetensi yang kurang baik maka kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang baik. Hal ini didukung pula oleh penelitian Priasmara (2013) bahwa kompetensi seorang pegawai sangat berhubungan dengan kinerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel kompetensi kerja dengan kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan dan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi ini merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja karyawan. Kompetensi juga sangat yang mempengaruhi kinerja dalam melakukan pelayanan. Kompetensi bidan sendiri mencakup pengetahuan tentang asuhan kebidanan dan standar pelayanan, sikap bidan dalam melaksanakan pelayanan kebidanan, dan ketrampilan bidan dalam melakukan asuhan kebidanan. Kompetensi ini harus dikuasai oleh seorang bidan, dimana apabila salah satu komponen kompetensi tidak dikuasai dengan baik maka hasil kerja atau kinerja bidan tersebut kurang memuaskan dan hal ini juga akan menyebabkan terhambatnya pencapaian program kesehatan ibu dan anak.

Pada dasarnya analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kinerja pada suatu organisasinya (Watson Wyatt dalam Fuad, N., 2009).

Knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi menurut (Taylor dalam Hadijah, S., dan

Hady, 2008). Kompetensi dapat dijelaskan sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap atau perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

2. Pembahasan Kedua

Berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner yang diberikan kepada bidan desa diperoleh hasil bahwasanya kompensasi finansial yang diterima oleh bidan desa selamanya telah sesuai dalam arti baik. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan awal penelitian ini, dimana penulis mengungkapkan bahwasanya bidan desa selain mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji pokok yang menetap, bidan juga mendapatkan kompensasi yang bersumberkan dari Tunjangan Kehadiran Kerja (TKK) yang dinilai berdasarkan absensi kehadiran bidan desa setiap bulannya, tunjangan transportasi dan perumahan, jasa pelayanan umum dan jasa pelayanan BPJS. Meskipun ada beberapa hal yang masih belum sesuai seperti belum semua bidan desa yang mendapatkan tunjangan transportasi dan perumahan, dan pembagian jasa pelayanan umum dan BPJS belum merata karena belum ada aturan yang mengatur hal itu sampai ke bidan desa dan hanya sebatas aturan pembagian sampai ditingkat puskesmas.

Berdasarkan pengujian secara statistik untuk menjawab hipotesis kedua diketahui bahwasanya kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bidan desa. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan

hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Buraida (2007) dan Sugiarto (2001) yang menyatakan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael dan Harold (1993) yang mengatakan bahwa bentuk-bentuk kompensasi akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, kinerja maupun komitmen terhadap perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh pendapat Gibson (2003) bahwa kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi pekerja, dengan catatan bahwa kompensasi harus dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kompensasi berkaitan dengan tingkat prestasi kerja yang akan dimotivasi. Menurut teori Lawrence Green bahwa setiap perilaku memiliki faktor predisposing, faktor pemungkin dan faktor penguat. Kompensasi finansial termasuk ke dalam faktor pemungkin yang mendukung atau mempengaruhi munculnya kinerja. Bidan desa yang tidak memperoleh kompensasi finansial yang sesuai akan mendorong ketidakpuasan dalam dirinya sehingga dalam melakukan pekerjaan akan menjadi kurang baik dan begitu pula sebaliknya.

Willemijin (2008) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat. Timothy (2005) dalam penelitiannya juga disebutkan bahwa kompensasi yang didapat akan meningkatkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Preston (2007) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi pegawai dengan prestasi kerja. Begitu halnya dengan bidan desa, apabila kompensasi yang didapat sesuai, maka akan timbul kepuasan dari

hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Buraida (2007) dan Sugiarto (2001) yang menyatakan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Michael dan Harold (1993) yang mengatakan bahwa bentuk-bentuk kompensasi akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, kinerja maupun komitmen terhadap perusahaan.

Hasil ini juga didukung oleh pendapat Gibson (2003) bahwa kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi pekerja, dengan catatan bahwa kompensasi harus dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kompensasi berkaitan dengan tingkat prestasi kerja yang akan dimotivasi. Menurut teori Lawrence Green bahwa setiap perilaku memiliki faktor predisposing, faktor pemungkin dan faktor penguat. Kompensasi finansial termasuk ke dalam faktor pemungkin yang mendukung atau mempengaruhi munculnya kinerja. Bidan desa yang tidak memperoleh kompensasi finansial yang sesuai akan mendorong ketidakpuasan dalam dirinya sehingga dalam melakukan pekerjaan akan menjadi kurang baik dan begitu pula sebaliknya.

Willemijin (2008) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat. Timothy (2005) dalam penelitiannya juga disebutkan bahwa kompensasi yang didapat akan meningkatkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Preston (2007) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompensasi pegawai dengan prestasi kerja. Begitu halnya dengan bidan desa, apabila kompensasi yang didapat sesuai, maka akan timbul kepuasan dari

menimbulkan kepuasan dalam diri bidan sehingga dapat meningkatkan kinerja bidan desa.

3. Pembahasan Ketiga

Dari hasil sebaran kuesioner yang dilakukan diketahui bahwasanya pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinasi di Kabupaten Tebo dapat dikatakan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil pengamatan awal peneliti, dimana penulis mengungkapkan bahwasanya supervisi yang dilakukan oleh bidan koordinator belum terlaksana dengan baik ditandai tidak adanya format supervisi pasilitatif yang terisi dengan lengkap di puskesmas, dari hasil supervisi yang dilakukan oleh dinas kesehatan dari 17 puskesmas hanya 5 puskesmas format supervisi yang terisi dengan lengkap

Adanya perbedaan antara pengamatan awal dengan hasil penelitian ini bisa disebabkan karena kuesioner yang diberikan tidak tepat sasaran, karena yang mengisi kuesioner adalah bidan desa yang bersangkutan, sehingga bidan desa mengisi kuesioner ini dengan yang baik-baik saja, sehingga dalam penelitian ini tidak menemukan pokok permasalahan yang sebenarnya.

Berdasarkan pengujian secara statistik untuk menjawab hipotesis ketiga diketahui bahwasanya supervisi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bidan desa. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampilang (2013) yang menyatakan bahwasanya terdapatnya hubungan yang signifikan antara ketrampilan,

kompetensi supervisor dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Penelitian sebelumnya oleh Zachliheri Z; Universitas Muhamadiyah Semarang di RSUP Dr Kariadi Semarang, didapat suatu kesimpulan hasil bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan antara ketrampilan, kompetensi supervisor dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Supervisi merupakan tindakan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.

Supervisi sama dengan pengawasan dalam tujuan-tujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja, berfungsi sebagai monitoring, kegiatannya memiliki fungsi manajemen serta berorientasi pada tujuan penyelenggaraan (Daryanto, 2005). Hal inilah yang akan membantu dalam memantau kinerja karyawan. Supervisi yang tidak terlaksana dengan baik maka karyawan akan bekerja tidak terpantau dan dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.

Teori Lawrence Green juga mendukung dalam penelitian ini, bahwa setiap perilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin dan faktor penguat. Supervisi oleh bidan koordinator KIA merupakan faktor penguat, dimana dengan melakukan supervisi akan timbul motivasi dalam diri bidan desa untuk lebih baik lagi di setiap pelayanan kebidanan. Bidan desa yang berusaha lebih baik meningkatkan diri akan membantu meningkatkan kinerja dari bidan desa tersebut. Hal ini pula didukung oleh penelitian Nugroho (2004) yang dijelaskan bahwa hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat pegawai daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus.

Penelitian ini juga didukung oleh Chen (2008) bahwa pelaksanaan supervisi yang maksimal berhubungan kuat dengan kinerja karyawan daripada komitmen. Kemampuan supervisi dalam melakukan *feed back* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 68% yang dipaparkan dalam penelitian Paul (2012). Holly (2005) dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa seorang supervisor harus mampu melakukan komunikasi yang lebih baik dengan karyawannya daripada hanya mengevaluasi dan memberi sanksi karena dengan komunikasi yang baik dari supervisor akan meningkatkan motivasi, pengetahuan dan *skill* dari karyawannya.

Kegiatan pokok supervisi pada dasarnya mencakup empat hal yang bersifat pokok hal inilah yang akan membantu dalam memantau kinerja karyawan. Supervisi yang tidak terlaksana dengan baik maka karyawan akan bekerja tidak terantau dan dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini juga dapat terjadi pada bidan desa, dimana apabila bidan desa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak dipantau atau tidak dilakukan supervisi dengan baik, maka akan dapat menurunkan kinerja bidan desa.

Hal ini didukung oleh pendapat Timpel dalam Mangkunegara (2006) bahwa supervisi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja. Teori Lawrence Green juga mendukung dalam penelitian ini, bahwa setiap perilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin dan faktor penguat. Supervisi oleh bidan koordinator KIA merupakan faktor penguat, dimana dengan melakukan supervisi akan timbul motivasi dalam

diri bidan desa untuk lebih baik lagi di setiap pelayanan kebidanan. Bidan desa yang berusaha lebih baik meningkatkan diri akan membantu meningkatkan kinerja dari bidan desa tersebut.

Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator KIA dengan memantau kelengkapan alat partus, alat pemeriksaan ibu hamil, alat pemeriksaan bayi, alat cek laboratorium sederhana, kelengkapan obat-obatan, kelengkapan laporan PWS-KIA, kelengkapan register kohort ibu dan bayi, kelengkapan laporan imunisasi, kelengkapan status ibu dan bayi, kelengkapan partograf dan register persalinan, kelengkapan statuskelengkapan formulir surat keterangan lahir, surat keterangan kematian ibu dan bayi dan formulir rujukan. Bentuk sanksi yang diberikan dari pelaksanaan supervisi yaitu berupa teguran lisan sebanyak 3 x, dilanjutkan dengan Surat Peringatan (SP 1) hingga yang terberat berupa Surat Pemecatan (atau yang dikenal dengan SP 3) bila sudah tidak dapat dilakukan tindakan pembinaan kepada individu yang bersangkutan.

Pendekatan dalam melakukan supervisi juga akan mempengaruhi, dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan langsung (*directive*) dimana supervisor langsung mengecek permasalahan dan bersifat lebih dominan, sehingga bidan desa tidak akan terpacu dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti yang diketahui bahwa untuk meningkatkan motivasi, seseorang tersebut perlu mendapatkan kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan teori Maslow (Notoadmodjo, 2010), sehingga para bidan desa tidak bisa dilakukan supervisi secara langsung, melainkan pendekatan dengan supervisi kolaboratif yang paling efektif dimana antara supervisor dan bidan desa bersama-sama

memecahkan permasalahan yang ditemui selama melaksanakan tugas. Hal ini akan lebih meningkatkan penghargaan diri bagi bidan karena merasa dihargai oleh supervisor, sehingga akan mampu meningkatkan motivasi bidan desa untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga sesuai dengan teori Mc Leland (Notoadmodjo, 2010) yang menyebutkan bahwa perilaku manusia didasari oleh tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi. Berdasarkan hal tersebut dengan adanya supervisi yang baik dan kolaboratif akan mampu meningkatkan motivasi bidan desa terutama dalam meningkatkan prestasinya, sehingga perlu diterapkan supervisi yang kolaboratif dan dilaksanakan secara teratur.

4. Pembahasan Keempat

Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 21.0 didapat F_{hitung} sebesar 208.009 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($208.009 > 2.74$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama terhadap kinerja bidan desa. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja bidan desa.

Dimana variabel kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi memberikan sumbangan atau memberikan kontribusi terhadap kinerja bidan desa sebesar 90,4%, sedangkan sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dengan kata lain variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi adalah sebesar 90,4%, sedangkan pengaruh sebesar 9,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Supervisi Terhadap Kinerja Bidan Desa DiKabupaten Tebo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi terhadap kinerja bidan desa. Penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja bidan desa. Hal menjelaskan bahwasanya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Begitu pula sebaliknya kompetensi yang kurang baik maka kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang baik. Karena kompetensi merupakan criteria utama untuk menentukan kerja karyawan dan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi ini pula merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja karyawan. Kompetensi juga sangat yang mempengaruhi kinerja dalam melakukan pelayanan.
2. Kompensasi finansial secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja bidan desa. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila kompensasi yang didapat sesuai, maka akan timbul kepuasan dari

bidan desa dan akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan dapat memicu para bidan desa untuk tidak meningkatkan kinerjanya sebagai bidan desa, karena hasil yang diterima sama dan tidak ada bedanya dengan bidan desa yang lain.

3. Supervisi secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja bidan desa. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila supervisi dapat bekerja secara kontinu dengan melakukan pengawasan kinerja bidan desa, maka akan mampu meningkatkan kinerja bidan desa. Begitu pula sebaliknya supervisi yang tidak terlaksana dengan baik maka bidan desa akan bekerja tidak terpantau dan dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.
4. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menjawab tujuan keempat dengan menggunakan uji F diketahui bahwasanya kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja bidan desa. Diketahui bahwasanya nilai uji secara simultan lebih besar nilainya bila dibandingkan dengan nilai secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika kompetensi, kompensasi dan supervisi dapat dilakukan secara bersama-sama maka akan lebih lebih besar pengaruhnya bila dibandingkan secara parsial.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi, maka dapat disarankan untuk meningkatkan kinerja bidan desa.

1. Secara Praktis

- a. Diharapkan kedepan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo dapat memberikan dan meningkatkan pelatihan yang mendukung kinerja bidan dalam melaksanakan tugas pokok seperti pelatihan P4K, Poned, Perawatan BBLR.
- b. Diharapkan kedepan dokter puskesmas, petugas kesehatan lainnya, lintas sektor terkait, masyarakat secara bersama-sama dapat bekerja sama dalam menghadapi permasalahan kesehatan di desa. Karena masalah kesehatan adalah permasalahan bersama dan bukan hanya menjadi tanggung jawab bidan desa saja.
- c. Diharapkan kedepan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo dapat memenuhi fasilitas bidan desa dalam menunjang kinerjanya berupa rumah dinas, kendaraan operasional, serta sarana dan prasarana berupa peralatan kesehatan dalam rangka menunjang kinerja bidan di desa.
- d. Diharapkan kedepan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo mampu meningkatkan supervisi kepada bidan desa setiap bulannya sehingga terdeteksi masalah-masalah yang ditemukan dilapangan sehingga mampu mencari solusi dari permasalahan yang di hadapi oleh bidan desa dalam meningkatkan kinerja desa, seperti melakukan pemeriksaan kelengkapan medis yang dimiliki oleh bidan desa serta memberikan pengetahuan mengenai teknis pekerjaan.
- e. Diharapkan kedepan bidan desa terus dapat memotivasi diri dalam meningkatkan keilmuan di bidang kebidanan, melaksanakan setiap tugas

sebagai bidan desa dengan baik, serta menerima dengan terbuka masukan dari supervisi yang dilakukan oleh bidan koordinator KIA.

2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindaklanjuti lagi, karena adanya ketidak sesuaian antara pengamatan awal penulis dengan hasil penelitian. Hal ini bisa sebabkan responden yang di ikutsertakan dalam penelitian ini tidak tepat sasaran. Oleh karena itu kedepan penulis mengharapkan untuk peneliti berikutnya, responden yang diikutsertakan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat, lebih tepat ibu-ibu di desa.
- b. Penelitian ini perlu di tindaklanjuti lagi untuk melihat factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja bidan desa.
- c. Kinerja bidan desa masih dipengaruhi oleh factor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja bidan desa.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiputri, N.W.A. (2014). Hubungan Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Supervisi Dengan Kinerja Bidan Desa Di Kabupaten Bangli. (Tesis). Universitas Udayana.
- Chen,Z.X. (2008). “Loyalty to Supervisor vs Organizational Comitment: Relationships to Employee Performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.75.339-356.” Diambil 15September 2015, dari situs World Wide Web:www.bps.org.uk
- Dinas Kesehatan Provinsi Tebo. (2010). *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo*.
- Dinas Kesehatan Provinsi Tebo. (2011). *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo*.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo. (2012). *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo*.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo. (2013). *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo*.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo. (2014). *Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Tebo*.
- Ernawati dan Marjono.(2007). Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 2 No.1.
- Erawati, F. (2013). “Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Account Representatif Pada KPP Madya DKI. Jakarta)” (Tesis). Jakarta :Universitas Terbuka
- Gomes, F.C. (2005). *ManajemenSumberDayaManusia*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Hariandja, M.T.E. (2006). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta :Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta BumiAksara.
- Husaini, U. (2011). *MetodelogiPenelitianSosialEdisiKedua*.Jakarta :BumiAksara.
- Konsep Manjemen Keperawatan, Supervisi Kepala Ruangan, Motivasi Dokumentasi Keperawatan Asuhan. Diambil 15 September 2015, dari situs World Wide Web: <http://sheringtipshidupsehat.blogspot.co.id>

[/2015/02/konsep-manajemen-keperawatan-supervisi.html](#)

- Mangkunegara, P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua Refika Aditaman. Jakarta. p. 152-163
- Notoadmojo, S. (2010). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nugroho, M.K. (2004). “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pegawai Daerah Di Puskesmas Kabupaten Kudus” (*Tesis*). Semarang : Universitas Diponegoro
- Pangabean, M.S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pratama, A. (2012). “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Stationery Ritel Utama Cabang Samarinda” (*Tesis*). Universitas Mulawarman.
- Prawirosentono, S. (2002). *Bahasan Komprehensif Pengambil Keputusan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Preston, LE and Douglas, PB. 2007. “*The Corporate Social-Financial Performance Relationship A Typologi and Analysis*”. Business and Society Journal. Volume 4.
- Putra, J.S. (2012). *Mengenal Supervisi Dalam Ilmu Manajemen*. Diambil 15 September 2015, dari situs World Wide Web: <https://semaraputraadjoet.wordpress.com/2012/10/01/mengenal-supervisi-dalam-ilmu-manajemen/>
- SDKI. (2007). *Survei Demografi Kesehatan Indonesia 2007*. Jakarta: SDKI
- SDKI. (2012). *Indonesia Demographic and Health Survey 2012*. Jakarta : SDKI
- Septiani, E. (2004). “Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Desa dalam Penurunan Kasus Kematian Maternal di Kabupaten Lampung Barat” (*Tesis*). Sumatra Utara : Universitas Sumatra Utara
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Subekti, S.S. (2012). “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Bidan Desa dalam Penerapan Standar Asuhan Kebidanan bu Bersalin di Kabupaten Semarang” (*Tesis*). Semarang : Universitas Diponegoro

- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta :Kencana.
- Timothy, AJ, *et al.* (2005). “*The Job Satisfaction-Job Performance Relationship : Qualitative and Quantitative Review*”. *Psychological Buletin* Vol.127.
- Wawan, S.2007. “*Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa dalam Pertolongan Persalinandi Kabupaten Tasikmalaya*” (*Tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro
- Willemisin, VD *et al.* 2004. “*An Empirical Assesment of The Influence of Customer Emotions and Contact Employee Performance on Encounter and Relationship Satisfaction*”. *Journal of Business Research* Vol.57.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN SUPERVISI TERHADAP KINERJA BIDAN DESA DI KABUPATEN TEBO

Kepada Yth.

Bpk/Ibu/Sdr. Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Selamat Pagi/Siang/Sore, saya Merita Nim 500076207, mahasiswa UT UPBJJ Jambi Program Magister Sumber Daya Manusia sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Supervisi dengan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Tebo. Tujuan penelitian saya ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan supervise dengan kinerja bidan dan desa.

Semua jawaban hanya digunakan untuk kepentingan penelitian, bukan untuk kepentingan media. Jawaban dan identitas responden akan dirahasiakan. Saya mohon bantuannya untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara member tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
2. Berikut ini disajikan pertanyaan dengan lima kategori pilihan:
 - STS : SangatTidakSetuju (1)
 - TS : TidakSetuju (2)
 - CS : CukupSetuju (3)
 - S : Setuju (4)
 - SS : SangatSetuju (5)
3. Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara ditempat kerja.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : Th

Masa Kerja : 1 s.d 5 Th
 6 s.d 10 Th
 11 s.d 15 Th
 16 s.d 20 Th

MuaraTebo, 2015
 Hormatsaya,

(MERITA)

NIM. 500076207

III. KUSIONER PENELITIAN

A. KINERJA (Y)

A	No	Indikator Variabel	JAWABAN				
	Utama		STS	TS	CS	S	SS
	1	Melaksanakan asuhan kebidanan untuk menurunkan angka kematian Ibu					
	2	Kematian ibu dalam masa kehamilan menjadi tanggung jawab bidan desa					
	3	Melaksanakan Asuhan pada bayi untuk menurunkan angka kematian bayi.					
	4	Kematian bayi menjadi tanggung jawab bidan didesa.					
	5	Melaksanakan Asuhan pada balita untuk menurunkan angka kematian balita.					
	6	Kematian balita menjadi tanggung jawab bidan didesa.					
B	Pelayanan Kesehatan Dasar		STS	TS	CS	S	SS
	7	Melaksanakan pemeriksaan kunjungan 1 pada ibu hamil pada triwulan pertama kehamilan					
	8	Melaksanakan pemeriksaan kehamilan pada ibu hamil dengan 10 standar					
	9	Melakukan pemeriksaan kehamilan pada ibu hamil selama 4 kali dalam kehamilan					
	10	Melakukan pemeriksaan pada ibu hamil 2 kali sebulan pada triwulan empat					
	11	Melakukan perencanaan persalinan pada kunjungan ke empat					
	12	Melakukan deteksi dini komplikasi pada ibu hamil					
	13	Melakukan penanganan komplikasi pada ibu hamil					
	14	Melakukan pengawasan pada ibu bersalin					
	15	Menolong persalinan dengan standar APN					
	16	Melakukan perawatan nifas sampai 40 hari					
	17	Melakukan deteksi dini komplikasi pada masa nifas					
	18	Melakukan deteksi dini kelainan pada bayi					
	19	Melakukan penanganan pertama pada bayi dengan komplikasi					
	20	Melakukan perawatan dgn bayi bermasalah					

	21	Melakukan perawatan bayi baru lahir sampai umur 1 tahun					
	22	Memantau tumbuh kembang bayi sampai 1 tahun					
	23	Memantau tumbuh kembang 1 tahun sampai 5 tahun					
	24	Memantau tumbuh kembang 1 tahun sampai 5 tahun					
C	Pelayanan Rujukan		STS	TS	CS	S	SS
	25	Seluruh masyarakat miskin diberikan pelayanan gratis					
	26	Tidak membedakan pelayanan antara masyarakat umum dengan masyarakat miskin					
	27	Melakukan rujukan di pelayanan tingkat dasar					
	28	Melakukan rujukan semua pasien yg mempunyai komplikasi					

B. KOMPETENSI (X₁)

	No	Indikator Variabel	JAWABAN				
			STS	TS	CS	S	SS
A	Sikap		STS	TS	CS	S	SS
	1	Dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan asuhan kebidanan					
	2	Dapat menunjukkan sikap yang profesional dalam melaksanakan asuhan kebidanan.					
	3	Mampu melakukan komunikasi dengan baik di wilayah kerjanya.					
	4	Dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan tugas.					
B	Pengetahuan		STS	TS	CS	S	SS
	5	Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sesuai kemajuan jaman					
	6	Memiliki kemampuan untuk mengintrofeksi diri sendiri					
	7	Memiliki komitmen dalam mengembangkan profesi IBI					
	8	Memiliki pengetahuan tentang asuhan kebidanan asuhan dalam kehamilan.					
	9	Memiliki pengetahuan tentang asuhan kebidanan asuhan dalam persalinan.					
	10	Memiliki pengetahuan tentang asuhan kebidanan asuhan dalam Nifas.					

	11	Memiliki pengetahuan tentang asuhan kebidanan asuhan dalam Bayi dan balita.					
C	Keterampilan		STS	TS	CS	S	SS
	12	Terampil dalam pelayanan kesehatan ibu hamil sesuai standar.					
	13	Terampil dalam penanganan kegawat daruratan obstetri neonatal.					
	14	Terampil melakukan promosi kesehatan reproduksi kepada individu, keluarga dan masyarakat.					
	15	Terampil melakukan konseling kesehatan reproduksi kepada individu, keluarga dan masyarakat.					
	16	Terampil melakukan konseling kebidanan kepada individu, keluarga dan masyarakat.					
	17	Mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di wilayah kerja bidan desa.					
	18	Mampu melakukan kerjasama lintas sektoral dan lintas program.					

C. KOMPENSASI FINANSIAL (X₂)

	No	Indikator Variabel	JAWABAN				
A	Kompensasi Finansial Langsung		STS	TS	CS	S	SS
	1	Adanya kesesuaian gaji dan tanggung jawab					
	2	Adanya kepastian dalam pembayaran gaji tiap bulannya secara periodik.					
	3	Pemberian TKK (Tunjangan Kehadiran Kinerja) sudah sesuai dengan kehadiran bidan desa.					
	4	Adanya tambahan gaji yang diberikan berdasarkan pertimbangan jasa pelayanan yang diberikan.					
	5	Pembagian jasa pelayanan sudah sesuai dengan beban kerja masing-masing bidan desa.					
	6	Adanya transparan dalam pembagian jasa pelayanan.					
B	Kompensasi Finansial Tak Langsung		STS	TS	CS	S	SS
	7	Adanya tunjangan kesehatan yang diberikan					
	8	Adanya tunjangan hari raya yang diberikan					

9	Pemberian tunjangan sudah merata kepada seluruh bidan desa					
10	Adanya pemberian cuti kerja/melahirkan					
11	Adanya pemberian perumahan bidan desa di wilayah kerja bidan desa					
12	Adanya pemberian kendaraan dinas bagi bidan desa.					
13	Adanya pelaksanaan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai atas dasar pengabdian.					

D. SUPERVISI (X₃)

	No	Indikator Variabel	JAWABAN				
A	Kunjungan supervisi		STS	TS	CS	S	SS
	1	Kunjungan bikor Puskesmas ke Bidan di Desa dapat dilakukan secara kontinu.					
	2	Kunjungan bikor Puskesmas dapat memberi pengetahuan kepada bidan desa mengenai teknis pekerjaan.					
	3	Kunjungan bikor Puskesmas dapat menyelesaikan dan mencari solusi dari permasalahan yang ada di bidan desa					
	4	Kunjungan bikor Puskesmas ke BPS dapat dilakukan secara kontinu.					
	5	Kunjungan bikor Puskesmas dapat memberi pengetahuan kepada BPS mengenai teknis pekerjaan.					
	6	Kunjungan bikor Puskesmas dapat menyelesaikan dan mencari solusi dari permasalahan yang ada di BPS					
B	Pertemuan rutin bulanan		STS	TS	CS	S	SS
	7	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator wilayah dengan mengecek kelengkapan alat pemeriksaan ibu hamil.					
	8	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator wilayah dengan mengecek kelengkapan alat-alat partus set.					
	9	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator wilayah dengan mengecek kelengkapan alat pemeriksaan bayi.					
	10	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan					

		koordinator wilayah dengan mengecek kelengkapan alat cek lab sederhana.					
	11	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator wilayah dengan mengecek kelengkapan obat-obatan.					
	12	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator wilayah dengan mengecek kelengkapan laporan PWS-KIA.					
	13	Supervisi yang dilaksanakan oleh bidan koordinator wilayah dengan mengecek ketersediaan formulir surat keterangan kelahiran, surat keterangan kematian ibu dan bayi dan formulir rujukan.					
C	Standar kualitas pelayanan KIA		STS	TS	CS	S	SS
	14	Dapat melaksanakan asuhan kebidanan sesuai dengan TUPOKSI					
	15	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
	16	Memahami dalam melaksanakan TUPOKSI sesuai dengan indikator kinerja klinis profesi bidan					
	17	Dalam melaksanakan tugas sudah berdasarkan indikator kinerja klinis profesi bidan					

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Ma. Tebo, 2015
Salam Hormatsaya,

MERITA
Mahasiswa MM UT Jambi

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI UJI INSTRUMEN PENELITIAN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X1) KOMPETENSI																		RATA-RATA
	DIMENSI 1				DIMENSI 2								DIMENSI 3						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	
1	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3,67
2	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4,00
3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4,28
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3,44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4,00
6	4	3	3	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3,83
7	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	5	2	2	4	2,89
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4,72
9	2	2	3	4	3	3	4	3	5	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3,00
10	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	3,28



REKAPITULASI UJI INSTRUMEN PENELITIAN

VARIABEL INDEPENDENT (X2) KOMPENSASI														
RESPONDEN	DIMENSI 1						DIMENSI 2							RATA-RATA
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,69
2	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3,92
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4,23
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3,38
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,08
6	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3,69
7	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2,92
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,92
9	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2,54
10	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3,15



REKAPITULASI UJI INSTRUMEN PENELITIAN

VARIABEL INDEPENDENT (X3) SUPERVISI																		
RESPONDEN	DIMENSI 1						DIMENSI 2							DIMENSI 3				RATA-RATA
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	
1	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4,29
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,06
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,06
4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2,94
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,88
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4,35
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4,35
8	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4,06
9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,76
10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3,47



REKAPITULASI UJI INSTRUMEN PENELITIAN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (Y) KINERJA																												
	DIMENSI 1						DIMENSI 2																DIMENSI 3				RATA-RATA		
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4,32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,07
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4,11
4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2,89
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,86
6	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4,36
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4,36
8	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4,04
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,79
10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3,50



LAMPIRAN 3

OUTPUT VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI (X1)

		Correlations																		
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	X1_18	RataRata
X1_1	Pearson Correlation	1	,832**	,672*	,663*	,641*	,715*	,542	,736*	,000	,832**	,792**	1,000**	,641*	,791**	-,172	,542	,715*	,792**	,908**
	Sig. (2-tailed)		,003	,033	,037	,046	,020	,105	,015	1,000	,003	,006	0,000	,046	,006	,635	,105	,020	,006	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_2	Pearson Correlation	,832**	1	,836**	,470	,425	,502	,486	,726*	,057	1,000**	,939**	,832**	,425	,607	-,151	,486	,502	,939**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,003		,003	,170	,221	,139	,154	,017	,875	0,000	,000	,003	,221	,063	,678	,154	,139	,000	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_3	Pearson Correlation	,672*	,836**	1	,470	,618	,638*	,764*	,866**	,286	,836**	,726*	,672*	,618	,405	-,527	,764*	,638*	,726*	,870**
	Sig. (2-tailed)	,033	,003		,170	,057	,047	,010	,001	,423	,003	,018	,033	,057	,246	,117	,010	,047	,018	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_4	Pearson Correlation	,663*	,470	,470	1	,492	,779**	,443	,579	,548	,470	,408	,663*	,492	,645*	-,320	,443	,779**	,408	,745*
	Sig. (2-tailed)	,037	,170	,170		,148	,008	,200	,079	,101	,170	,242	,037	,148	,044	,367	,200	,008	,242	,013
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_5	Pearson Correlation	,641*	,425	,618	,492	1	,863**	,654*	,724*	0,000	,425	,452	,641*	1,000**	,477	-,503	,654*	,863**	,452	,772**
	Sig. (2-tailed)	,046	,221	,057	,148		,001	,040	,018	1,000	,221	,189	,046	0,000	,164	,139	,040	,001	,189	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_6	Pearson Correlation	,715*	,502	,638*	,779**	,863**	1	,517	,740*	,237	,502	,495	,715*	,863**	,503	-,353	,517	1,000**	,495	,845**
	Sig. (2-tailed)	,020	,139	,047	,008	,001		,126	,014	,510	,139	,146	,020	,001	,139	,316	,126	0,000	,146	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_7	Pearson Correlation	,542	,486	,764*	,443	,654*	,517	1	,828**	,243	,486	,362	,542	,654*	,514	-,745*	1,000**	,517	,362	,730*
	Sig. (2-tailed)	,105	,154	,010	,200	,040	,126		,003	,500	,154	,305	,105	,040	,128	,014	0,000	,126	,305	,017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_8	Pearson Correlation	,736*	,726*	,866**	,579	,724*	,740*	,828**	1	,098	,726*	,691*	,736*	,724*	,518	-,471	,828**	,740*	,691*	,903**
	Sig. (2-tailed)	,015	,017	,001	,079	,018	,014	,003		,789	,017	,027	,015	,018	,125	,170	,003	,014	,027	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_9	Pearson Correlation	,000	,057	,286	,548	0,000	,237	,243	,098	1	,057	-,149	,000	0,000	0,000	-,614	,243	,237	-,149	,192
	Sig. (2-tailed)	1,000	,875	,423	,101	1,000	,510	,500	,789		,875	,681	1,000	1,000	1,000	,059	,500	,510	,681	,596
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_10	Pearson Correlation	,832**	1,000**	,836**	,470	,425	,502	,486	,726*	,057	1	,939**	,832**	,425	,607	-,151	,486	,502	,939**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,003	0,000	,003	,170	,221	,139	,154	,017	,875		,000	,003	,221	,063	,678	,154	,139	,000	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X1_11	Pearson Correlation	,792**	,939**	,726*	,408	,452	,495	,362	,691*	-,149	,939**	1	,792**	,452	,527	,033	,362	,495	1,000**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,018	,242	,189	,146	,305	,027	,681	,000		,006	,189	,117	,929	,305	,146	0,000	,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_12	Pearson Correlation	1,000**	,832**	,672*	,663*	,641*	,715*	,542	,736*	,000	,832**	,792**	1	,641*	,791**	-,172	,542	,715*	,792**	,908**
	Sig. (2-tailed)	0,000	,003	,033	,037	,046	,020	,105	,015	1,000	,003	,006		,046	,006	,635	,105	,020	,006	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_13	Pearson Correlation	,641*	,425	,618	,492	1,000**	,863**	,654*	,724*	0,000	,425	,452	,641*	1	,477	-,503	,654*	,863**	,452	,772**
	Sig. (2-tailed)	,046	,221	,057	,148	0,000	,001	,040	,018	1,000	,221	,189	,046		,164	,139	,040	,001	,189	,009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_14	Pearson Correlation	,791**	,607	,405	,645*	,477	,503	,514	,518	0,000	,607	,527	,791**	,477	1	-,155	,514	,503	,527	,709*
	Sig. (2-tailed)	,006	,063	,246	,044	,164	,139	,128	,125	1,000	,063	,117	,006	,164		,669	,128	,139	,117	,022
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_15	Pearson Correlation	-,172	-,151	-,527	-,320	-,503	-,353	-,745*	-,471	-,614	-,151	,033	-,172	-,503	-,155	1	-,745*	-,353	,033	-,402
	Sig. (2-tailed)	,635	,678	,117	,367	,139	,316	,014	,170	,059	,678	,929	,635	,139	,669		,014	,316	,929	,250
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_16	Pearson Correlation	,542	,486	,764*	,443	,654*	,517	1,000**	,828**	,243	,486	,362	,542	,654*	,514	-,745*	1	,517	,362	,730*
	Sig. (2-tailed)	,105	,154	,010	,200	,040	,126	0,000	,003	,500	,154	,305	,105	,040	,128	,014		,126	,305	,017
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_17	Pearson Correlation	,715*	,502	,638*	,779**	,863**	1,000**	,517	,740*	,237	,502	,495	,715*	,863**	,503	-,353	,517	1	,495	,845**
	Sig. (2-tailed)	,020	,139	,047	,008	,001	0,000	,126	,014	,510	,139	,146	,020	,001	,139	,316	,126		,146	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1_18	Pearson Correlation	,792**	,939**	,726*	,408	,452	,495	,362	,691*	-,149	,939**	1,000**	,792**	,452	,527	,033	,362	,495	1	,789**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,018	,242	,189	,146	,305	,027	,681	,000	0,000	,006	,189	,117	,929	,305	,146		,007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
RataRata	Pearson Correlation	,908**	,843**	,870**	,745*	,772**	,845**	,730*	,903**	,192	,843**	,789**	,908**	,772**	,709*	-,402	,730*	,845**	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,013	,009	,002	,017	,000	,596	,002	,007	,000	,009	,022	,250	,017	,002	,007	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	18

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	RataRata
X2_1 Pearson Correlation	1	,832**	,672*	,715*	,832**	1,000**	,791**	,792**	,832**	,736*	1,000**	,641*	,791**	,953**
X2_1 Sig. (2-tailed)		,003	,033	,020	,003	0,000	,006	,006	,003	,015	0,000	,046	,006	,000
X2_1 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_2 Pearson Correlation	,832**	1	,836**	,502	1,000**	,832**	,607	,939**	1,000**	,726*	,832**	,425	,607	,909**
X2_2 Sig. (2-tailed)	,003		,003	,139	0,000	,003	,063	,000	0,000	,017	,003	,221	,063	,000
X2_2 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_3 Pearson Correlation	,672*	,836**	1	,638*	,836**	,672*	,405	,726*	,836**	,866**	,672*	,618	,405	,834**
X2_3 Sig. (2-tailed)	,033	,003		,047	,003	,033	,246	,018	,003	,001	,033	,057	,246	,003
X2_3 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_4 Pearson Correlation	,715*	,502	,638*	1	,502	,715*	,503	,495	,502	,740*	,715*	,863**	,503	,765**
X2_4 Sig. (2-tailed)	,020	,139	,047		,139	,020	,139	,146	,139	,014	,020	,001	,139	,010
X2_4 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_5 Pearson Correlation	,832**	1,000**	,836**	,502	1	,832**	,607	,939**	1,000**	,726*	,832**	,425	,607	,909**
X2_5 Sig. (2-tailed)	,003	0,000	,003	,139		,003	,063	,000	0,000	,017	,003	,221	,063	,000
X2_5 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_6 Pearson Correlation	1,000**	,832**	,672*	,715*	,832**	1	,791**	,792**	,832**	,736*	1,000**	,641*	,791**	,953**
X2_6 Sig. (2-tailed)	0,000	,003	,033	,020	,003		,006	,006	,003	,015	0,000	,046	,006	,000
X2_6 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_7 Pearson Correlation	,791**	,607	,405	,503	,607	,791**	1	,527	,607	,518	,791**	,477	1,000**	,761*
X2_7 Sig. (2-tailed)	,006	,063	,246	,139	,063	,006		,117	,063	,125	,006	,164	0,000	,011
X2_7 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_8 Pearson Correlation	,792**	,939**	,726*	,495	,939**	,792**	,527	1	,939**	,691*	,792**	,452	,527	,860**
X2_8 Sig. (2-tailed)	,006	,000	,018	,146	,000	,006	,117		,000	,027	,006	,189	,117	,001
X2_8 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_9 Pearson Correlation	,832**	1,000**	,836**	,502	1,000**	,832**	,607	,939**	1	,726*	,832**	,425	,607	,909**
X2_9 Sig. (2-tailed)	,003	0,000	,003	,139	0,000	,003	,063	,000		,017	,003	,221	,063	,000
X2_9 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_10 Pearson Correlation	,736*	,726*	,866**	,740*	,726*	,736*	,518	,691*	,726*	1	,736*	,724*	,518	,858**
X2_10 Sig. (2-tailed)	,015	,017	,001	,014	,017	,015	,125	,027	,017		,015	,018	,125	,002
X2_10 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_11 Pearson Correlation	1,000**	,832**	,672*	,715*	,832**	1,000**	,791**	,792**	,832**	,736*	1	,641*	,791**	,953**
X2_11 Sig. (2-tailed)	0,000	,003	,033	,020	,003	0,000	,006	,006	,003	,015		,046	,006	,000
X2_11 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_12 Pearson Correlation	,641*	,425	,618	,863**	,425	,641*	,477	,452	,425	,724*	,641*	1	,477	,707*
X2_12 Sig. (2-tailed)	,046	,221	,057	,001	,221	,046	,164	,189	,221	,018	,046		,164	,022
X2_12 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X2_13 Pearson Correlation	,791**	,607	,405	,503	,607	,791**	1,000**	,527	,607	,518	,791**	,477	1	,761*
X2_13 Sig. (2-tailed)	,006	,063	,246	,139	,063	,006	0,000	,117	,063	,125	,006	,164		,011
X2_13 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
RataRata Pearson Correlation	,953**	,909**	,834**	,765**	,909**	,953**	,761*	,860**	,909**	,858**	,953**	,707*	,761*	1
RataRata Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,010	,000	,000	,011	,001	,000	,002	,000	,022	,011	
RataRata N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	13

OUTPUT VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL SUPERVISI (X3)

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3_11	X3_12	X3_13	X3_14	X3_15	X3_16	X3_17	RataRata
X3_1 Pearson Correlation	1	,869**	,645	,535	,802**	,766**	,598	,943**	,869**	,869**	,766**	1,000**	,802**	,797**	,535	,598	,766**	,942**
X3_1 Sig. (2-tailed)		,001	,044	,111	,005	,010	,068	,000	,001	,001	,010	0,000	,005	,006	,111	,068	,010	,000
X3_1 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_2 Pearson Correlation	,869**	1	,829**	,500	,667**	,678*	,559	,836**	1,000**	1,000**	,867**	,869**	,667*	,745*	,500	,559	,678*	,936**
X3_2 Sig. (2-tailed)	,001		,003	,141	,035	,031	,093	,003	0,000	0,000	,001	,001	,035	,013	,141	,093	,031	,000
X3_2 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_3 Pearson Correlation	,645*	,829**	1	,302	,302	,364	,674*	,728*	,829**	,829**	,591	,645*	,302	,449	,302	,674*	,364	,727*
X3_3 Sig. (2-tailed)	,044	,003		,397	,397	,302	,033	,017	,003	,003	,072	,044	,397	,193	,397	,033	,302	,017
X3_3 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_4 Pearson Correlation	,535	,500	,302	1	,333	,905**	,447	,557	,500	,500	,603	,535	,333	,745*	1,000**	,447	,905**	,719*
X3_4 Sig. (2-tailed)	,111	,141	,397		,347	,000	,195	,094	,141	,141	,065	,111	,347	,013	0,000	,195	,000	,019
X3_4 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_5 Pearson Correlation	,802**	,667**	,302	,333	1	,704*	0,000	,557	,667**	,667**	,704*	,802**	1,000**	,745*	,333	0,000	,704*	,711*
X3_5 Sig. (2-tailed)	,005	,035	,397	,347		,023	1,000	,094	,035	,035	,023	,005	0,000	,013	,347	1,000	,023	,021
X3_5 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_6 Pearson Correlation	,766**	,678*	,364	,905**	,704*	1	,337	,672*	,678*	,678*	,773**	,766**	,704*	,899**	,905**	,337	1,000**	,863**
X3_6 Sig. (2-tailed)	,010	,031	,302	,000	,023		,341	,033	,031	,031	,009	,010	,023	,000	,000	,341	0,000	,001
X3_6 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_7 Pearson Correlation	,598	,559	,674*	,447	0,000	,337	1	,830**	,559	,559	,337	,598	0,000	,333	,447	1,000**	,337	,622
X3_7 Sig. (2-tailed)	,068	,093	,033	,195	1,000	,341		,003	,093	,093	,341	,068	1,000	,347	,195	0,000	,341	,055
X3_7 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_8 Pearson Correlation	,943**	,836**	,728*	,557	,557	,672*	,830**	1	,836**	,836**	,672*	,943**	,557	,692*	,557	,830**	,672*	,913**
X3_8 Sig. (2-tailed)	,000	,003	,017	,094	,094	,033	,003		,003	,003	,033	,000	,094	,027	,094	,003	,033	,000
X3_8 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_9 Pearson Correlation	,869**	1,000**	,829**	,500	,667**	,678*	,559	,836**	1	1,000**	,867**	,869**	,667*	,745*	,500	,559	,678*	,936**
X3_9 Sig. (2-tailed)	,001	0,000	,003	,141	,035	,031	,093	,003		0,000	,001	,001	,035	,013	,141	,093	,031	,000
X3_9 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_10 Pearson Correlation	,869**	1,000**	,829**	,500	,667**	,678*	,559	,836**	1,000**	1	,867**	,869**	,667*	,745*	,500	,559	,678*	,936**
X3_10 Sig. (2-tailed)	,001	0,000	,003	,141	,035	,031	,093	,003	0,000		,001	,001	,035	,013	,141	,093	,031	,000
X3_10 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_11 Pearson Correlation	,766**	,867**	,591	,603	,704*	,773**	,337	,672*	,867**	,867**	1	,766**	,704*	,674*	,603	,337	,773**	,863**
X3_11 Sig. (2-tailed)	,010	,001	,072	,065	,023	,009	,341	,033	,001	,001		,010	,023	,033	,065	,341	,009	,001
X3_11 N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

X3_12	Pearson Correlation	1,000**	,869**	,645*	,535	,802**	,766**	,598	,943**	,869**	,869**	,766**	1	,802**	,797**	,535	,598	,766**	4220,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	,001	,044	,111	,005	,010	,068	,000	,001	,001	,010		,005	,006	,111	,068	,010	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_13	Pearson Correlation	,802**	,667*	,302	,333	1,000**	,704*	0,000	,557	,667*	,667*	,704*	,802**	1	,745*	,333	0,000	,704*	,711*
	Sig. (2-tailed)	,005	,035	,397	,347	0,000	,023	1,000	,094	,035	,035	,023	,005		,013	,347	1,000	,023	,021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_14	Pearson Correlation	,797**	,745*	,449	,745*	,745*	,899**	,333	,692*	,745*	,745*	,674*	,797**	,745*	1	,745*	,333	,899**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,006	,013	,193	,013	,013	,000	,347	,027	,013	,013	,033	,006	,013		,013	,347	,000	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_15	Pearson Correlation	,535	,500	,302	1,000**	,333	,905**	,447	,557	,500	,500	,603	,535	,333	,745*	1	,447	,905**	,719*
	Sig. (2-tailed)	,111	,141	,397	0,000	,347	,000	,195	,094	,141	,141	,065	,111	,347	,013		,195	,000	,019
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_16	Pearson Correlation	,598	,559	,674*	,447	0,000	,337	1,000**	,830**	,559	,559	,337	,598	0,000	,333	,447	1	,337	,622
	Sig. (2-tailed)	,068	,093	,033	,195	1,000	,341	0,000	,003	,093	,093	,341	,068	1,000	,347	,195		,341	,055
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X3_17	Pearson Correlation	,766**	,678*	,364	,905**	,704*	1,000**	,337	,672*	,678*	,678*	,773**	,766**	,704*	,899**	,905**	,337	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,010	,031	,302	,000	,023	0,000	,341	,033	,031	,031	,009	,010	,023	,000	,000	,341		,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
RataRata	Pearson Correlation	,942**	,936**	,727*	,719*	,711*	,863**	,622	,913**	,936**	,936**	,863**	,942**	,711*	,864**	,719*	,522	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,019	,021	,001	,055	,000	,000	,000	,001	,000	,021	,001	,019	,055	,001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	17

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	Y_14	Y_15	Y_16	Y_17	Y_18	Y_19	Y_20	Y_21	Y_22	Y_23	Y_24	Y_25	Y_26	Y_27	Y_28	RataRata	
Y_1	Pearson Correlation	1	.704	0,000	.557	.667	.667	.704	.802	1,000	.745	.802	.667	.302	.333	1,000	.704	0,000	.557	.667	.667	.704	.802	1,000	.745	.333	0,000	.704	.704	.739
	Sig. (2-tailed)		.023	1,000	.094	.035	.035	.023	.005	0,000	.013	.005	.035	.397	.347	0,000	.023	1,000	.094	.035	.035	.023	.005	0,000	.013	.347	1,000	.023	.023	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_2	Pearson Correlation	.704	1	.337	.672	.678	.678	.773	.766	.704	.899	.766	.678	.364	.905	.704	1,000	.337	.672	.678	.678	.773	.766	.704	.899	.905	.337	1,000	.773	.860
	Sig. (2-tailed)	.023		.341	.033	.031	.031	.009	.010	.023	.000	.010	.031	.302	.000	.023	0,000	.341	.033	.031	.031	.009	.010	.023	.000	.000	.341	0,000	.009	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_3	Pearson Correlation	0,000	.337	1	.830	.559	.559	.337	.598	0,000	.333	.598	.559	.674	.447	0,000	.337	1,000	.830	.559	.559	.337	.598	0,000	.333	.447	1,000	.337	.337	.592
	Sig. (2-tailed)	1,000	.341		.003	.093	.093	.341	.068	1,000	.347	.068	.093	.033	.195	1,000	.341	0,000	.003	.093	.093	.341	.068	1,000	.347	.195	0,000	.341	.341	.071
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_4	Pearson Correlation	.557	.672	.830	1	.836	.836	.672	.943	.557	.692	.943	.836	.728	.557	.672	.830	1,000	.836	.836	.672	.943	.557	.692	.557	.830	.672	.672	.904	
	Sig. (2-tailed)	.094	.033	.003		.003	.003	.033	.000	.094	.027	.000	.003	.017	.094	.094	.033	0,000	.003	.003	.033	.000	.094	.027	.094	.003	.033	.033	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_5	Pearson Correlation	.667	.678	.559	.836	1	1,000	.867	.869	.667	.745	.869	1,000	.829	.500	.667	.678	.559	.836	1,000	1,000	.867	.869	.667	.745	.500	.559	.678	.867	.943
	Sig. (2-tailed)	.035	.031	.093	.003		0,000	.001	.001	.035	.013	.001	0,000	.003	.141	.035	.031	.093	.003	0,000	0,000	.001	.001	.035	.013	.141	.093	.031	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_6	Pearson Correlation	.667	.678	.559	.836	1,000	1	.867	.869	.667	.745	.869	1,000	.829	.500	.667	.678	.559	.836	1,000	1,000	.867	.869	.667	.745	.500	.559	.678	.867	.943
	Sig. (2-tailed)	.035	.031	.093	.003	0,000		.001	.001	.035	.013	.001	0,000	.003	.141	.035	.031	.093	.003	0,000	0,000	.001	.001	.035	.013	.141	.093	.031	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_7	Pearson Correlation	.704	.773	.337	.672	.867	.867	1	.766	.704	.674	.766	.867	.591	.603	.704	.773	.337	.672	.867	.867	1,000	.766	.704	.674	.603	.337	.773	1,000	.881
	Sig. (2-tailed)	.023	.009	.341	.033	.001	.001		.010	.023	.033	.010	.001	.072	.065	.023	.009	.341	.033	.001	.001	0,000	.010	.023	.033	.065	.341	.009	0,000	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_8	Pearson Correlation	.802	.766	.598	.943	.869	.869	.766	1	.802	.797	1,000	.869	.645	.535	.802	.766	.598	.943	.869	.869	.766	1,000	.802	.797	.535	.598	.766	.766	.946
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.068	.000	.001	.001	.010		.005	.006	0,000	.001	.044	.111	.005	.010	.068	.000	.001	.001	0,000	.005	.006	.111	.068	.010	.010	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_9	Pearson Correlation	1,000	.704	0,000	.557	.667	.667	.704	.802	1	.745	.802	.667	.302	.333	1,000	.704	0,000	.557	.667	.667	.704	.802	1,000	.745	.333	0,000	.704	.704	.739
	Sig. (2-tailed)	0,000	.023	1,000	.094	.035	.035	.023	.005		.013	.005	.035	.397	.347	0,000	.023	1,000	.094	.035	.035	.023	.005	0,000	.013	.347	1,000	.023	.023	.015
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_10	Pearson Correlation	.745	.899	.333	.692	.745	.745	.674	.797	.745	1	.797	.745	.449	.745	.745	.899	.333	.692	.745	.745	.674	.797	.745	1,000	.745	.333	.899	.674	.863
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.347	.027	.013	.013	.033	.006	.013		.006	.013	.193	.013	.013	.000	.347	.027	.013	.013	.033	.006	.013	0,000	.013	.347	.000	.033	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_11	Pearson Correlation	.802	.766	.598	.943	.869	.869	.766	1,000	.802	.797	1	.869	.645	.535	.802	.766	.598	.943	.869	.869	.766	1,000	.802	.797	.535	.598	.766	.766	.946
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.068	.000	.001	.001	.010	0,000		.005	.006	.001	.044	.111	.005	.010	.068	.000	.001	.001	0,000	.005	.006	.111	.068	.010	.010	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_12	Pearson Correlation	.667	.678	.559	.836	1,000	1,000	.867	.869	.667	.745	.869	1	.829	.500	.667	.678	.559	.836	1,000	1,000	.867	.869	.667	.745	.500	.559	.678	.867	.943
	Sig. (2-tailed)	.035	.031	.093	.003	0,000	0,000	.001	.001	.035	.013	.001		.003	.141	.035	.031	.093	.003	0,000	0,000	.001	.001	.035	.013	.141	.093	.031	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_13	Pearson Correlation	.302	.364	.674	.728	.829	.829	.591	.645	.302	.449	.645	.829	1	.302	.302	.364	.674	.728	.829	.829	.591	.645	.302	.449	.302	.674	.364	.591	.717
	Sig. (2-tailed)	.397	.302	.033	.017	.003	.003	.072	.044	.397	.193	.044	.003		.397	.397	.302	.033	.017	.003	.003	.072	.044	.397	.193	.397	.033	.302	.072	.020
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_14	Pearson Correlation	.333	.905	.447	.557	.500	.500	.603	.535	.333	.745	.535	.500	.302	1	.333	.905	.447	.557	.500	.500	.603	.535	.333	.745	1,000	.447	.905	.603	.697
	Sig. (2-tailed)	.347	.000	.195	.094	.141	.141	.065	.111	.347	.013	.111	.141	.397		.347	.000	.195	.094	.141	.141	.065	.111	.347	.013	0,000	.195	.000	.065	.025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y_15	Pearson Correlation	1,000	.704	0,000	.557	.667	.667	.704	.802	1,000	.745	.802	.667	.302	.333	1	.704	0,000	.557	.667	.667	.704	.802	1,000	.745	.333	0,000	.704	.704	.739
	Sig. (2-tailed)	0,000	.023	1,000	.094																									

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	28



REKAPITULASI DATA KUESIONER JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X1) KOMPETENSI																RATA-RATA
	DIMENSI 1				DIMENSI 2						DIMENSI 3						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.16	X1.17	X1.18	
1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4,38
2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3,44
3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4,00
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3,69
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4,44
6	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4,06
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,19
8	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3,63
9	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	3,94
10	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,56
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,88
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,94
13	4	3	3	5	3	2	3	3	5	3	4	3	5	2	2	5	3,44
14	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4,00
15	4	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3,94
16	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4,31
17	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,00
18	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3,69
19	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4,50
20	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3,75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,94
22	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3,81
23	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3,81
24	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3,69
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,94
26	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,81
27	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3,75
28	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3,81
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
30	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3,56
31	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3,94
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,06
33	4	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3,81
34	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3,63
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4,00
36	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3,13
37	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3,25
38	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3,63
39	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3,25
40	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3,38
41	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4,19
42	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3,50
43	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3,88
44	4	3	5	3	3	2	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	3,63
45	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3,56
46	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3,31
47	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	3	4,31
48	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3,81
49	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3,50
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,69
51	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3,69
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
53	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3,88
54	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3,88
55	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3,75
56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3,81

57	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,81
58	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3,88
59	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,69
60	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,75
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,94
62	3	3	3	5	3	2	3	3	5	3	4	3	5	3	2	5	3,44
63	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4,06
64	4	3	4	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4,00
65	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	4,19
66	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,13
67	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3,69
68	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4,63
69	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3,81
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00



REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X2) KOMPENSASI														RATA-RATA
RESPONDEN	DIMENSI 1						DIMENSI 2							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4,46
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3,69
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3,54
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4,31
6	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3,85
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
8	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3,62
9	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4,15
10	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3,85
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,77
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,77
13	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3,85
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,15
15	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3,85
16	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4,08
17	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4,08
18	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4,00
19	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4,31
20	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4,00
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
22	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3,54
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
24	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	3	3,62
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,77
27	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3,54
28	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4,00
29	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	3,92
30	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3,46
31	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3,92
32	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4,00
33	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3,69
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,77
35	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4,00
36	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3,54
37	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3,54
38	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3,46
39	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3,15
40	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2,77
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
42	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3,62
43	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3,62
44	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3,38
45	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3,46

46	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3,54
47	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4,08
48	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3,77
49	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3,77
50	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4,08
51	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3,85
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
53	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3,46
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
55	5	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3,77
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
58	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3,62
59	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3,77
60	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,77
61	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,77
62	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3,85
63	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,15
64	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3,92
65	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4,08
66	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4,08
67	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4,00
68	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4,38
69	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4,08
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,92



REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (X3) SUPERVISI															RATA-RATA
	DIMENSI 1						DIMENSI 2						DIMENSI 3			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.17	
1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4,33
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3,73
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,87
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3,67
5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4,33
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4,00
7	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4,27
8	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3,80
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4,00
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,13
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3,87
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3,73
13	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	2	3	5	5	5	3,87
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4,07
15	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	3,87
16	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4,60
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4,07
18	4	3	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4,07
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4,80
20	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4,27
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4,20
22	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3,53
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,27
24	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	3,87
25	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3,73
26	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3,80
27	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3,87
28	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3,67
29	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4,00
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,73
31	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4,13
32	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,07
33	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4,00
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3,67
35	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4,07
36	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3,53
37	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3,47
38	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3,60
39	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3,53
40	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3,27
41	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
42	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3,67
43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	3,80
44	5	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3,73
45	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,67
46	3	3	2	4	2	5	5	3	4	3	4	2	5	4	4	3,53
47	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4,33
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4,00
49	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3,73
50	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4,53
51	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,20
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4,20
53	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3,60
54	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,20
55	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3,60
56	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3,87
57	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3,67

58	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	#2207.pdf
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3,87
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,80
61	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3,73
62	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	2	3	5	5	5	3,87
63	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4,07
64	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	4	4,13
65	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4,53
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4,07
67	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	3,87
68	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4,53
69	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4,27
70	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4,13



REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (Y) KINERJA																								RATA-RATA		
	DIMENSI 1					DIMENSI 2														DIMENSI 3							
	Y.1	Y.2	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.27	Y.28		
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4,56	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,84	
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4,08
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3,72	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4,56
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,12
7	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,32	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4,04
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,04
11	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3,84
12	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3,96
13	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3,92
14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,44
15	3	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4,12
16	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4,48
17	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,24
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,16
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4,76
20	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4,28
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4,04
22	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3,92
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20
24	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,84
25	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3,92
26	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,88
27	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3,88
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,04
30	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3,88
31	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4,20
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4,16
33	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,96
34	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4,00
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4,36
36	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3,72

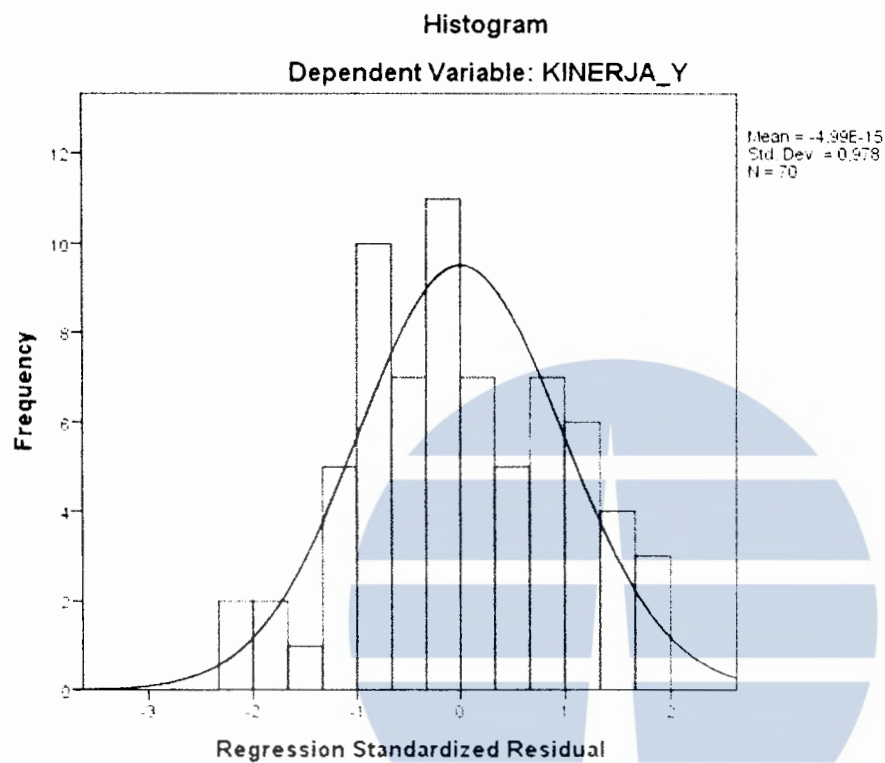
37	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3,52
38	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3,68	
39	5	2	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3,40	
40	3	2	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3,36	
41	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4,20	
42	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3,92	
43	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,88	
44	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,84	
45	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3,64	
46	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3,72	
47	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4,52
48	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,16	
49	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3,96	
50	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4,76
51	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4,20	
52	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,16	
53	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3,84	
54	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4,28	
55	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3,84	
56	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4,00	
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,96	
58	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3,76	
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,04	
60	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3,88	
61	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4,00	
62	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3,88	
63	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4,36	
64	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4,08	
65	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4,56	
66	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,20	
67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4,20	
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4,80	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4,20	
70	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,20	

LAMPIRAN 5

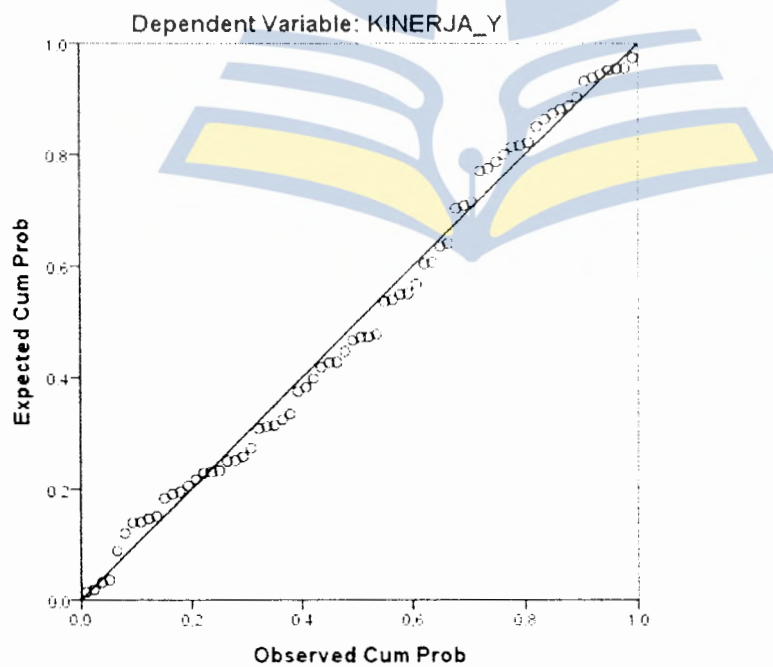
OUTPUT UJI ASUMSI KLASIK

1. OUTPUT UJI NORMALITAS

a. Grafik



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



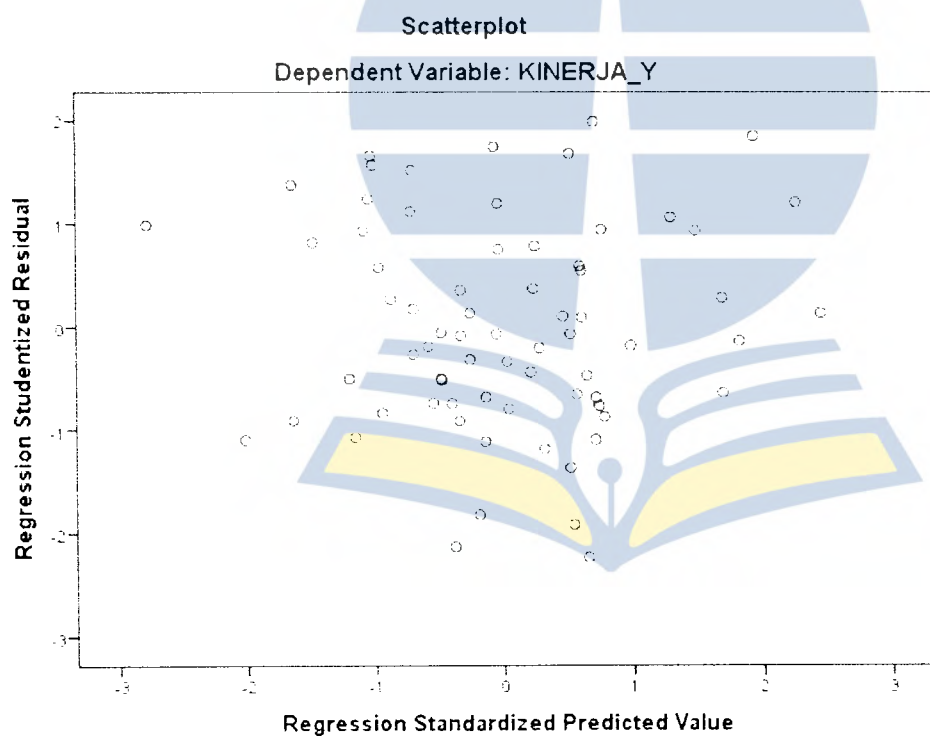
b. Statistik

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,09133596
	Absolute	,065
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. OUTPUT UJI HETEROKEDASTISITAS



LAMPIRAN 6

HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SUPERVISI_X3, KOMPETENSI_X1, KOMPENSASI_X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,900	,09339

a. Predictors: (Constant), SUPERVISI_X3, KOMPETENSI_X1, KOMPENSASI_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,442	3	1,814	208,009	,000 ^b
	Residual	,576	66	,009		
	Total	6,018	69			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), SUPERVISI_X3, KOMPETENSI_X1, KOMPENSASI_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,087		
	KOMPETENSI_X1	,251	,060	,266	4,177	,000
	KOMPENSASI_X2	,347	,068	,332	5,085	,000
	SUPERVISI_X3	,424	,068	,433	6,196	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y