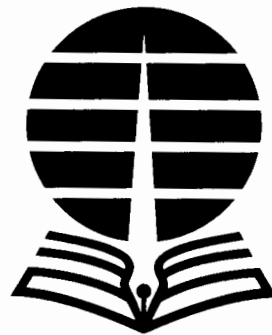


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI-INSENTIF JAMINAN PERSALINAN
(JAMPERSAL) TERHADAP KINERJA BIDAN DI PUSKESMAS
KABUPATEN SUMBAWA MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI INTERVENING**



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

Disusun Oleh :

DINA EKA SISWATI

NIM: 016410255

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRACT

The Influence of Jampersal Incentive Compensation to the Midwife Work Performance In Community Health Center in Sumbawa Regency Through Motivation As Intervening

Dina Eka Siswati

dinaekasiswati76@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

A Midwife is a health officer who plays the main role to reach the main goal of work performance of decreasing the mortality pregnant's women. Jampersal incentive that is given to the midwife is one of the government's efforts to relate the award and work performance in order to motivate them to serve better to the pregnant women, and it is aimed at decreasing the mortality of pregnant women. The purpose of this research is to analyze the effect of Jampersal incentive to the work performance of midwife in Sumbawa regency, which is by motivation as intervening. This study is a quantitative descriptive study based on survey results analyzed with path analysis. The results of this study indicate that incentive variable and motivation simultaneously has a significantly influence to the midwife work performance. It can be observed by the determinat coefficient (R^2), wich reaches 0,322 or 32,2%. On the other side, based on the parcial test, Jampersal incentive variable does not have direct influence to the midwife work performance. However, Jampersal incetive has inderct effect to the work perfomence through motivation wich reached 0,265 or 2,65%. From this investigation/reseach, it is recommended that the Department of Health in Sumbawa Regency sould rearrange the system of insentive payment and expand the service range of Jampersal, not only in the Community Health Center but also in the private health facility.

Keyword: Incentive, Motivation, Performance, Jampersal

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi-Insentif Jampersal Terhadap Kinerja Bidan Di Puskesmas Kabupaten Sumbawa Melalui Motivasi Sebagai Intervening

Dina Eka Siswati
dinaekasiswati76@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Bidan merupakan tenaga kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam rangka pencapaian target kinerja yang bermuara pada upaya penurunan angka kematian ibu. Pemberian insentif Jampersal sebagai penghargaan atas pemberian pelayanan medis oleh bidan, merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menghubungkan penghargaan dan kinerja sehingga motivasi bidan untuk memberikan pelayanan medis kepada ibu hamil meningkat, diharapkan dapat lebih mendorong penurunan angka kematian ibu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi insentif Jampersal terhadap kinerja bidan di Kabupaten Sumbawa melalui motivasi sebagai intervening. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan. Hal ini diketahui dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.322 atau 32.2%. Sedangkan berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel insentif Jampersal tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada kinerja bidan. Namun insentif Jampersal memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0.265 atau 2.65%. Dari hasil penelitian ini disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa agar memperbaiki sistem pembayaran insentif dan memperluas cakupan pelayanan Jampersal selain di Puskesmas yaitu di sarana kesehatan swasta.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja, Jampersal

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Kompensasi-Insentif Jaminan
Persalinan (Jampersal) Terhadap Kinerja
Bidan Di Puskesmas Kabupaten Sumbawa
Melalui Motivasi Sebagai Intervening**

Penyusun TAPM : Dina Eka Siswati
NIM : 016410255
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Minggu / 2 Maret 2014

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II



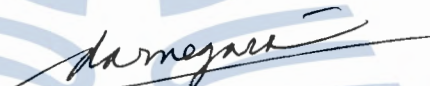

Prof. DR. Mansyur Afifi

DR. Sudirah, MSi

NIP. 19681231 199303 1 143

NIP.19590201 198703 1 002

Penguji Ahli

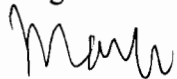
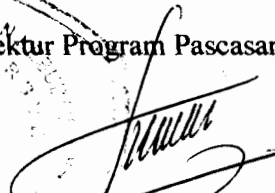


Prof. Dr. Darsono Prawironegoro

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

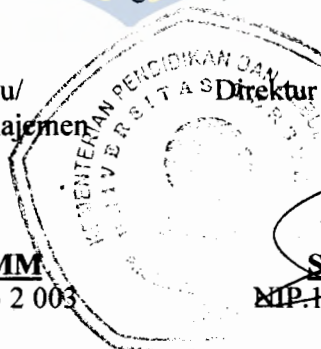



Maya Maria, SE,MM

Suclati, M.Sc,Ph.D

NIP.19720501 199903 2 003

NIP.19520213 198503 2 001



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

PENGESAHAN

Nama : Dina Eka Siswati
 NIM : 016410255
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 Judul Tesis : **Pengaruh Kompensasi-Insentif Jaminan Persalinan
 (Jampersal) Terhadap Kinerja Bidan Di Puskesmas
 Kabupaten Sumbawa Melalui Motivasi Sebagai
 Intervening**

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

Hari/ Tanggal : Minggu, 2 Maret 2014

Waktu : 16.15 – 17.00

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAMP

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Dr. Tita Rosita, M.Ed

.....

Penguji Ahli
 Nama : Prof.Dr.Darsono Prawironegoro

[Handwritten Signature]

Pembimbing I
 Nama : Prof .DR. Mansyur Afifi

[Handwritten Signature]

Pembimbing II
 Nama : DR.Sudirah, Msi

.....

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi-Insentif Jaminan Persalinan (Jampersal) Terhadap Kinerja Bidan Di Puskesmas Kabupaten Sumbawa Melalui Motivasi Sebagai Intervening adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari dinyatakan ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi-Insentif Jaminan Persalinan Terhadap Kinerja Bidan Di Puskesmas Kabupaten Sumbawa Melalui Motivasi Sebagai Intervening”**. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar derajat sarjana S2 Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam proses perkuliahan sampai penyusunan dan penyelesaian tesis ini, tidak luput dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih terutama disampaikan kepada :

- (1). Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
- (2). Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- (3). Ibu Maya Maria, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka.
- (4). Bapak Prof. DR. Mansur Afifi., selaku dosen pembimbing I dan Bapak DR. Sudirah, M.si selaku dosen pembimbing II yang telah membantu kami dengan memberikan masukan, bimbingan, arahan, motivasi dan sumbangan pikiran dalam penyusunan TAPM ini.
- (5). Bapak Drs. H. Jamaluddin Malik selaku Bupati Sumbawa dan Bapak Drs. H. Arasy Muhkan selaku Wakil Bupati Sumbawa serta Bapak Drs. H.

Rasyidi selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Sumbawa yang telah memberikan kesempatan izin belajar kepada penulis.

- (6). Ibu Hj. Nur'atika, S.ST sebagai Kepala Seksi Kesehatan Ibu Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa, teman-teman bikor, dan bidan-bidan lainnya di seluruh Puskesmas se-Kabupaten Sumbawa yang sangat membantu penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
- (7). Mama tercinta, suamiku Mohammad Sirajuddin S.Hut, anak-anakku Iyad Madhani Salafitri dan Mohammad Fikri atas doanya serta tanpa lelah tetap memberi semangat untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
- (8). Pengurus dan staf UPBJJ-UT atas bantuan dan pelayanan untuk memberikan kemudahan dalam proses studi penulis.
- (9). Rekan Angkatan II Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Mataram Pokjar Sumbawa yang telah banyak membantu dalam penyelesaian TAPM ini dan rekan-rekan lain yang tak dapat disebutkan nama demi nama; untuk segala persahabatan, kebersamaan, kegembiraan, dan bantuan sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya semoga semua doa, bantuan, saran dan apapun bentuknya yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Allah SWT dan semoga TAPM ini membawa manfaat bagi Kabupaten Sumbawa.

Sumbawa Besar, Mei 2014

Penulis,

Dina Eka Siswati

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Dina Eka Siswati
- NIM : 016410255
- Program Studi : Magister Manajemen
- Tempat/Tanggal Lahir : Dompu, 3 Januari 1976
- Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 10 Mataram, Mataram, Nusa Tenggara Barat pada tahun 1988
- Lulus SMP di SMPN 1 Empang , Sumbawa, Nusa Tenggara Barat. pada tahun 1991
- Lulus SMA di SMA Negeri 1 Mataram, Nusa Tenggara Barat pada tahun 1994
- Lulus S1 di Fakultas Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur pada tahun 2000
- Riwayat Pekerjaan : Tahun 2013 s.d. sekarang bekerja di Bagian Aset Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa di Sumbawa Besar, NTB
- Tahun 2012 s.d. 2013 bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa di Sumbawa Besar, NTB
- Tahun 2011 s.d. 2012 Bekerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa di Sumbawa Besar, NTB
- Tahun 2007 s.d 2011 bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumbawa di Sumbawa Besar, NTB
- Tahun 2005 s.d 2007 bekerja di Badan Pengawas Kabupaten Manggarai, NTT
- Tahun 2001 s.d 2005 bekerja di Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kabupaten Manggarai, NTT

Sumbawa Besar, Mei 2014

Dina Eka Siswati
NIM. 016410255

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Pernyataan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konsep Penelitian	30
D. Operasionalisasi Variabel.....	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel.....	35
C. Instrumen Penelitian	38

D. Prosedur Pengumpulan Data.....	42
E. Metode Analisis Data.....	44
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	47
B. Hasil.....	55
C. Pembahasan.....	85
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
C. Keterbatasan Penelitian dan Arah Penelitian Kedepan..	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	31
Gambar 4.1	Paradigma Penelitian.....	76
Gambar 4.2	Diagram Jalur Lengkap.....	77
Gambar 4.3	Sub Struktur 1, Hubungan Kausal X_1 terhadap X_2	77
Gambar 4.4	Sub Struktur 2, Hubungan Kausal X_1 dan X_2 terhadap Y	78
Gambar 4.5	Hubungan Kausal Empiris Antar Variabel Penelitian....	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Angka Kematian Ibu di Kabupaten Sumbawa Tahun 2007 – 2012	2
Tabel 1.2	Cakupan Indikator Kinerja Utama KIA TA. 2012.....	2
Tabel 2.1	Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.1	Data Jumlah Bidan Per Puskesmas Tahun 2012.....	36
Tabel 3.2	Data Jumlah Sampel Bidan.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	51
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas untuk Variabel Insentif (X_1)	52
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas untuk Variabel Motivasi (X_2)	53
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas untuk Variabel Kinerja (Y)	54
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	55
Tabel 4.9	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,1}$)	56
Tabel 4.10	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,2}$)	57
Tabel 4.11	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,3}$)	57
Tabel 4.12	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,4}$)	58
Tabel 4.13	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,5}$)	59
Tabel 4.14	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,6}$)	60

Tabel 4.15	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.1}$)	60
Tabel 4.16	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.2}$)	61
Tabel 4.17	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.3}$)	62
Tabel 4.18	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.4}$)	62
Tabel 4.19	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.5}$)	63
Tabel 4.20	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.6}$)	64
Tabel 4.21	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.7}$)	64
Tabel 4.22	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.8}$)	65
Tabel 4.23	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.9}$)	66
Tabel 4.24	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.10}$)	66
Tabel 4.25	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.11}$)	67
Tabel 4.26	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.12}$)	68
Tabel 4.27	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_1)	68
Tabel 4.28	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_2)	69
Tabel 4.29	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_3)	70
Tabel 4.30	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_4)	70
Tabel 4.31	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_5)	71
Tabel 4.32	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_6)	72
Tabel 4.33	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_7)	72
Tabel 4.34	Tanggapan Bidan terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_8)	73
Tabel 4.35	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	74
Tabel 4.36	Hasil Uji Linieritas ANOVA	75
Tabel 4.37	Coefficients Sub Struktur 1	78
Tabel 4.38	Model Summary Sub Struktur 1	79

Tabel 4.39	Anova Sub Struktur 2	80
Tabel 4.40	Model Summary Sub Struktur 2	81
Tabel 4.41	Coefficient Sub Struktur 2	81
Tabel 4.42	Dekomposisi Dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung serta Pengaruh Total dari Variabel Insentif (X1), Terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (X2) Sebagai Intervening	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi-insentif Jampersal (X_1).....	95
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2).....	97
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) .	100
Lampiran 4	Hasil Pengujian Responden Terhadap Variabel Insentif (X_1).....	102
Lampiran 5	Hasil Pengujian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2).....	104
Lampiran 6	Hasil Pengujian Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	108
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas.....	111
Lampiran 8	Hasil Uji Linieritas.....	113
Lampiran 9	Hasil Uji Regresi X_1 terhadap X_2	114
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi X_1, X_2 terhadap Y.....	115
Lampiran 11	Kuisisioner Penelitian.....	116
Lampiran 12	Hasil Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Insentif (X_1).....	119
Lampiran 13	Hasil Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Insentif (X_2).....	122
Lampiran 15	Hasil Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Variabel Insentif (Y).....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud. Hal tersebut sejalan dengan yang tertuang dalam Rencana Strategis Daerah (Renstra) Kementerian Kesehatan RI 2010-2014 dikatakan bahwa pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan pada perikemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil dan merata serta mengutamakan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan antara lain ibu, bayi, anak, lanjut usia dan keluarga miskin.

Angka Kematian Ibu (AKI) adalah salah satu indikator untuk melihat derajat kesehatan perempuan di Indonesia yang juga menunjukkan keberhasilan sebuah negara dalam memberikan hak hidup sehat bagi warganya.

Di Indonesia Angka Kematian Ibu berdasarkan Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2007, Indonesia telah menurunkan AKI dari 390/100.000 kelahiran hidup (1992) menjadi 334/100.000 kelahiran hidup (1997). Selanjutnya tahun 2010 turun menjadi 228/100.000 kelahiran hidup (Kemenkes RI). Masih jauh dari target Kemenkes RI sebesar 118/100.000 tahun 2014 (RPJMN 2010-2014) maupun target MDGs 2015 sebesar 102/100.000 kelahiran hidup. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan angka kematian tetapi berjalan lambat dan tidak signifikan.

Di Kabupaten Sumbawa AKI bila dilihat dari tahun ke tahun masih belum menunjukkan penurunan yang signifikan dan konsisten sebagaimana digambarkan berikut ini.

Tabel 1.1
Angka Kematian Ibu di Kabupaten Sumbawa Tahun 2007-2012

NO	TAHUN	AKI (JIWA)
1	2007	19
2	2008	10
3	2009	12
4	2010	12
5	2011	22
6	2012	7
7	Per Juni 2013	8

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa dari 5 (lima) indikator kinerja utama, diketahui 2 (dua) capaian cakupan indikator kinerja utama KIA tahun 2012 yang belum memenuhi target yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Cakupan Indikator Kinerja Utama KIA TA. 2012

Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Indikator
1. Prosentase ibu hamil yg mendapatkan pelayanan K4	%	91	95.08	104.48
2. Prosentase komplikasi kebidanan yang ditangani	%	98.5	87.90	89.24
3. Prosentase ibu bersalin yang ditolong oleh tenaga kesehatan terlatih	%	84	92.81	110.49
4. Prosentase Pelayanan nifas	%	84.50	94.83	112.22
5. Prosentase neonates dengan komplikasi yang ditangani	%	86	74.39	86.50

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa

Yang dimaksud dengan cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani adalah ibu dengan komplikasi kebidanan di satu wilayah kerja pada kurun waktu tertentu yang mendapat penanganan definitif sesuai dengan standar oleh tenaga kesehatan terlatih pada tingkat pelayanan dasar rujukan (polindes,

Puskesmas PONED, Rumah Bersalin, RSIA/RSB, RSUD, RSUD PONEK) . Dari perkiraan jumlah sasaran ibu dengan komplikasi kebidanan sebesar 2.231 orang sedangkan jumlah kasus yang ditangani sebanyak 1.961 orang (87.90%) atau 89,24% dari target sebesar 98.50%.

Adapun Cakupan Neonatus Dengan Komplikasi Yang Ditangani adalah neonatus dengan komplikasi di suatu wilayah kerja pada kurun waktu tertentu yang ditangani sesuai dengan standar oleh tenaga kesehatan terlatih di seluruh sarana pelayanan kesehatan. Sasaran tahun 2012 adalah sebesar 1476 neonatus dengan target 86%. Neonatus yang ditangani sebanyak 1098 neonatus (74.39%) sehingga kinerja yang tercapai yakni 86.50%.

Salah satu faktor penting untuk pencapaian cakupan kinerja dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang tujuan akhirnya penurunan AKI adalah dengan meningkatkan akses masyarakat terhadap persalinan yang sehat dengan cara memberikan kemudahan pembiayaan kepada seluruh ibu hamil yang belum memiliki jaminan persalinan. Langkah lain yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah peningkatan kualitas tenaga kesehatan, peningkatan sarana dan prasarana kesehatan dan peningkatan upaya promosi kesehatan. Namun untuk lebih mendorong penurunan AKI secara signifikan, Pemerintah mengeluarkan program Jaminan Persalinan (Jampersal).

Jampersal meliputi pemeriksaan kehamilan, pertolongan kehamilan, pelayanan nifas, termasuk pelayanan KB pasca persalinan dan pelayanan bayi baru lahir. Sasaran yang dijamin oleh Jampersal antara lain adalah ibu hamil, ibu bersalin, ibu nifas, dan bayi baru lahir (sampai dengan usia 28 hari).

Bidan merupakan tenaga kesehatan yang merupakan ujung tombak dalam rangka pencapaian target kinerja yang bermuara pada upaya penurunan AKI. Pengertian bidan adalah perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah terintegrasi sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan, merupakan ujung tombak tenaga kesehatan yang memiliki wewenang antara lain untuk memberikan pelayanan kebidanan dan kesehatan uannya reproduksi perempuan di fasilitas kesehatan kesehatan dasar seperti Puskesmas, Pustu, dan Poskesdes. Penanganan oleh bidan sebagai tenaga kesehatan yang membantu suatu persalinan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat mengurangi angka kematian tersebut.

Bagi suatu organisasi yang menjadi masalah adalah bagaimana mengarahkan sumberdaya manusianya untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Usaha meningkatkan kinerja karyawan tidak akan terlepas dari masalah motivasi dan reward. Bernadin Russel (dalam Gomez, 1997) memberikan batasan tentang kinerja adalah sebagai suatu catatan hasil (output) yang dihasilkan dalam suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu.

Besarnya peranan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya maka organisasi harus secara terus menerus mendorong pegawainya untuk bekerja secara professional sehingga hasil kerja dapat dicapai. Berdasarkan teori pengharapan yang menyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan diperoleh seseorang sebagai akibat tindakannya (Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman, 1997) maka pemberian imbalann atas jasa terhadap pelayanan KIA yang

dilakukan bidan melalui program Jampersal diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sehingga meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pembayaran pelayanan persalinan dan KB bagi peserta Jamkesmas maupun penerima manfaat jaminan persalinan di pelayanan kesehatan dasar dan dipelayanan kesehatan rujukan oleh fasilitas kesehatan dilakukan dengan mekanisme “klaim”. Jasa pelayanan diklaimkan pada pengelola jamkesmas dan BOK Dinas Kesehatan sehingga klaim adalah merupakan insentif bagi pemberian pelayanan medis oleh bidan. Menurut Wibowo (2010: 355) dikatakan bahwa: *“Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan sineoritas atau jam kerja. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja”*.

Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan (Moekijat, 2002).

Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Motivasi kerja umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual (Hasibuan: 2001).

Campbell (dalam Mahmudi: 2010) menyatakan bahwa *“hubungan fungsional antara kinerja dan atribut kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor knowledge, skill, dan motivasi. Selain 3 faktor tersebut masih terdapat*

satu faktor lagi yaitu peran (role perception). Pengaruh motivasi dalam pengukuran kinerja sangat penting karena motivasi berperan untuk mengubah perilaku pekerja.”

Menurut Ilyas (2002), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu ataupun kelompok kerja personel. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugasnya sesuai uraian tugasnya. Kemampuan dan keberhasilan kerja bidan dapat diukur melalui beberapa indikator yang sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Indikator tersebut tertuang dalam kegiatan program Kesehatan Ibu dan Anak yang meliputi : cakupan K1, cakupan K4, cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan, cakupan penanganan komplikasi kebidanan, cakupan pelayanan nifas lengkap (KF lengkap), cakupan peserta KB pasca persalinan, cakupan kunjungan neonatal 1 (KN1), cakupan kunjungan neonatal lengkap (KN lengkap), cakupan komplikasi neonatal.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang dan identifikasi masalah , maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif melalui program Jampesal berpengaruh terhadap motivasi bidan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja bidan ?

3. Apakah pemberian insentif melalui program Jampersal berpengaruh terhadap kinerja bidan dengan motivasi sebagai intervening?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukanya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif melalui program Jampersal terhadap motivasi bidan?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan ?
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif melalui program Jampersal terhadap kinerja bidan dengan motivasi sebagai intervening?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep manajemen, khususnya terkait dengan program Jampersal di daerah.
2. Kegunaan praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah baik Pemerintah Pusat, maupun Pemerintah Daerah dalam penanganan manajemen puskesmas terutama dalam kaitannya dengan evaluasi motivasi bidan untuk meningkatkan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompensasi-Insentif

Menurut Wibowo (2010:348), “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.”

Werter dan Davis (1996) dalam Wibowo (2010:248) menyatakan bahwa, “Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.”

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- a. Kompensasi langsung merupakan manajemen berupa upah, gaji, insentif dan *gain sharing*.
- b. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah atau gaji. Namun kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi. Apabila upah dan gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja standar pekerja, maka insentif

merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

Werther dan Davis (1996) dalam Wibowo (2010) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif yaitu:

- a. *Piece work* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Productions bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commission* merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity curve* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi menjadi marginal, below average, average, good dan outstansing.
- e. *Merit Raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for skill* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- g. *Non monetary incentives* merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain
- h. *Executive incentive* merupakan insentif yan diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

- i. *International incentive* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

Jika seluruh karyawan di dalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi maka system insentif biasanya memiliki kesempatan sukses yang lebih besar. Rasa benci dan iri kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dapat muncul dalam diri karyawan yang merasa dikucilkan.

2. Jaminan Persalinan (Jampersal)

Jaminan persalinan adalah jaminan pembiayaan pelayanan persalinan yang meliputi pemeriksaan kehamilan, pertolongan kehamilan, pelayanan nifas termasuk pelayanan KB pasca persalinan dan pelayanan bayi baru lahir yang dilakukan oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan.

Dalam rangka penurunan angka kematian ibu telah ditetapkan kebijakan bahwa setiap ibu yang melahirkan biaya persalinannya ditanggung oleh pemerintah melalui Program Jaminan Persalinan (Jampersal). Sesuai dengan tujuan jampersal yakni menurunkan AKI dan AKB, maka sasaran jampersal dikaitkan dengan dengan pencapaian tujuan tersebut.

Dalam Petunjuk Teknis Jaminan Persalinan ditegaskan bahwa pembayaran pelayanan persalinan dan KB bagi peserta maupun penerima manfaat Jampersal dipelayanan dasar dan pelayanan rujukan dilakukan dengan mekanisme klaim. Klaim pelayanan Jampersal yang diajukan fasilitas/tenaga kesehatan yang telah memberikan pelayanan persalinan diberikan sesuai tarif pelayanan yang telah ditetapkan Kementerian Kesehatan.

Ruang lingkup pelayanan jampersal terdiri dari:

a. Pelayanan Persalinan Tingkat Pertama

Pelayanan persalinan tingkat pertama adalah pelayanan yang diberikan oleh dokter atau bidan yang berkompeten dan berwenang memberikan pelayanan yang meliputi pemeriksaan kehamilan, pertolongan persalinan, pelayanan nifas dan pelayanan KB pasca salin, serta pelayanan kesehatan bayi baru lahir, termasuk pelayanan persiapan rujukan pada saat terjadinya komplikasi. Pelayanan tingkat pertama diberikan di puskesmas dan puskesmas PONED (untuk kasus-kasus tertentu), serta jaringannya termasuk Polindes dan Poskesdes, fasilitas kesehatan swasta (bidan, dokter, klinik, rumah bersalin) yang memiliki Perjanjian Kerjasama (PKS) dengan Tim Pengelola Kabupaten/Kota.

Jenis pelayanan jampersal tingkat pertama meliputi:

- 1) Pelayanan ANC sesuai standar pelayanan KIA dengan frekuensi 4 kali
- 2) Deteksi dini faktor resiko, komplikasi kebinan dan bayi baru lahir
- 3) Pertolongan persalinan normal
- 4) Pertolongan persalinan dengan komplikasi dan atau penyulit pervaginam yang merupakan kompetensi Puskesmas PONED.
- 5) Pelayanan nifas (PNC) bagi ibu dan bayi baru lahir sesuai standar pelayanan KIA dengan frekuensi 4 kali.
- 6) Pelayanan KB pasca persalinan serta komplikasinya.
- 7) Pelayanan rujukan terencana sesuai indikasi medis untuk ibu dan janin/bayinya.

b. Pelayanan Persalinan Tingkat Lanjutan

Pelayanan persalinan tingkat lanjutan adalah pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan, spesialisik untuk pelayanan kebidanan dan bayi baru lahir kepada ibu hamil, bersalin, nifas dan bayi baru lahir dengan resiko tinggi dan atau dengan komplikasi yang tidak dapat ditangani pada fasilitas kesehatan tingkat pertama yang dilaksanakan berdasarkan rujukan atau indikasi medis.

Pada kondisi kegawatdaruratan kebidanan dan neonatal tidak diperlukan surat rujukan. Pelayanan tingkat lanjutan menyediakan pelayanan terencana atas indikasi ibu dan janin/bayinya. Pelayanan tingkat lanjutan untuk rawat jalan diberikan di poliklinik spesialis rumah sakit, sedangkan rawat inap diberikan difasilitas perawatan kelas III di rumah sakit pemerintah dan swasta yang memiliki perjanjian kerjasama (PKS) dengan Tim Pengelola Kabupaten/Kota.

Jenis pelayanan persalinan di tingkat lanjutan meliputi:

- 1) Pemeriksaan kehamilan (ANC) dengan resiko tinggi (risti)
- 2) Pertolongan persalinan dengan risti dan penyulit yang tidak mampu dilakukan di pelayanan tingkat pertama.
- 3) Pelayanan komplikasi kebidanan dan bayi baru lahir dalam kaitan akibat persalinan.
- 4) Pemeriksaan paska persalinan (PNC) dengan resiko tinggi (risti).
- 5) Penatalaksanaan KB paska salin dengan metode kontrasepsi mantap (Kontap) serta penanganan komplikasi.

c. Pelayanan Persiapan Rujukan

Pelayanan persiapan rujukan adalah pelayanan pada suatu keadaan dimana terjadi kondisi yang tidak dapat ditatalaksana secara paripurna di fasilitas kesehatan tingkat pertama sehingga perlu dilakukan rujukan ke fasilitas kesehatan tingkat lanjut dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kasus tidak dapat ditatalaksana paripurna di fasilitas kesehatan karena:
 - a) Keterbatasan SDM
 - b) Keterbatasan peralatan dan obat-obatan
- 2) Dengan dirujuk dipastikan pasien akan mendapat pelayanan paripurna yang lebih baik dan aman di fasilitas kesehatan rujukan.

d. Pasien dalam keadaan aman selama proses rujukan

Penatalaksanaan rujukan kasus ibu dan bayi baru lahir dengan komplikasi dilakukan sesuai standar pelayanan KIA. Pelayanan pemeriksaan kehamilan dengan komplikasi atau pelayanan nifas dengan komplikasi yang dirujuk ke pukesmas PONED maupun Rumah Sakit sesuai dengan indikasi medis, maka klaim Jaminan Persalinan dapat dilakukan dengan frekuensi pelayanan yang diberikan sesuai standar tatalaksanaan penyakit/komplikasi tersebut. besaran pembayaran biaya pelayanan sebagaimana dimaksud diatas pada Pukesmas PONED mengikuti Pola Tarif Pukesmas PONED yang berlaku, sedangkan pada RS sesuai dengan tarif INA-CBGs.

Sasaran yang dijamin oleh jaminan persalinan adalah : ibu hamil, ibu bersalin, ibu nifas (sampai 42 hari pasca melahirkan), bayi baru lahir

(sampai dengan usia 28 hari). Adapun sasaran yang dimaksud adalah kelompok sasaran yang berhak mendapatkan pelayanan yang berkaitan langsung dengan kehamilan dan persalinan baik normal maupun dengan komplikasi atau resiko tinggi untuk mencegah AKI dan AKB dari suatu proses persalinan. Agar pemahaman menjadi lebih jelas, batas waktu sampai dengan 28 hari pada bayi dan sampai dengan 42 hari pada ibu nifas adalah batas waktu pelayanan PNC dan tidak dimaksudkan sebagai batas waktu pemberian pelayanan yang tidak terkait langsung dengan proses persalinan dan atau pencegah kematian ibu dan bayi karena suatu proses persalinan.

Kebijakan operasional Jampersal menurut Kementerian Kesehatan RI antara lain yakni:

- 1) Pengelolaan jaminan persalinan dilakukan pada setiap jenjang pemerintahan (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota) yang merupakan bagian integral dari Jampersal dan dikelola mengikuti tata kelola Jamkesmas.
- 2) Jaminan persalinan adalah keluasan kepersataan dari Jampersal dan tidak hanya mencakup masyarakat miskin saja. Manfaat yang diterima oleh penerima manfaat jaminan persalinan terbatas pada pelayanan kehamilan, persalinan, nifas, bayi baru lahir dan KB pasca persalinan.
- 3) Penerima manfaat Jaminan Persalinan mencakup seluruh sasaran yang belum memiliki Jaminan Persalinan.

- 4) Penerima manfaat jaminan persalinan didorong untuk mengikuti program KB pasca persalinan (dengan membuat surat pernyataan).
- 5) Penerimaan manfaat jaminan persalinan dapat memanfaatkan pelayanan diseluruh fasilitas kesehatan tingkat pertama pemerintah (pukesmas dan jaringannya) dan swasta serta fasilitas kesehatan tingkat lanjutan (rumah sakit) pemerintah dan swasta (berdasarkan rujukan) di rawat inap kelas III.
- 6) Fasilitas kesehatan tingkat pertama swasta seperti bidan praktik mandiri, klinik bersalin, dokter praktik yang berkeinginan ikut serta dalam program ini harus mempunyai perjanjian kerja sama (PKS) dengan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota selaku Tim Pengelola Jamkesmas dan BOK atas nama Pemerintah Daerah setempat yang mengeluarkan ijin praktiknya. Sedangkan untuk fasilitas kesehatan tingkat lanjutan baik pemerintah maupun swasta harus mempunyai perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota selaku Tim Pengelola Jamkesmas dan BOK Kabupaten/Kota yang diketahui oleh Tim Pengelola Jamkesmas dan BOK Provinsi.
- 7) Pelaksanaan pelayanan jaminan persalinan mengacu pada standar pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA).
- 8) Pembayaran atas pelayanan jaminan persalinan dilakukan dengan cara klaim.
- 9) Pada daerah lintas batas, fasilitas kesehatan yang melayani sasaran jaminan persalinan dari luar wilayahnya, tetap melakukan klaim

kepada Tim Pengelola/Dinas Kesehatan setempat dan bukan pada daerah asal sasaran jaminan persalinan tersebut.

Persalinan sebagai dasar dalam menilai keberhasilan dan pencapaian pelaksanaan jaminan persalinan salah satunya indikator yang digunakan indikator kinerja program (sesuai dengan Program KIA) yaitu:

- a) Cakupan K1
- b) Cakupan K4
- c) Cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan
- d) Cangkupan penanganan komplikasi kebidanan
- e) Cangkupan pelayanan nifas lengkap (KF lengkap)
- f) Cangkupan peserta KB pasca persalinan
- g) Cangkupan kunjungan neonatal 1 (KNI)
- h) Cangkupan kunjungan neonatal lengkap (KN Lengkap)
- i) Cangkupan penanganan komplikasi neonatal

3. MOTIVASI KERJA

Western dan Donoghue dalam Riduwan dan Engkos AK (2007) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan atau secara lebih singkat untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara sukarela dan dengan baik. Wesley dan Yulk (1996) menyatakan

bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya. Menurut Hasibuan (1999), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Haidarachman (2000) terdapat 3 (tiga) teori motivasi yang sudah dikenal dikalangan pakar manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Content theory mencoba menjawab beberapa pertanyaan seperti kebutuhan apa yang coba dipuaskan oleh seseorang dan apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu. Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong atau ditekan untuk menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka. Berdasarkan teori ini yang diperlukan dari manager adalah bagaimana mereka menebak kebutuhan para karyawan dengan mengamati perilaku dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manager tersebut.

Teori motivasi dalam *content theory* adalah :

- 1) Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow yang menghipotesiskan bahwa dalam diri manusia terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu: (Robbin, Stephen P, 1998).

- a) Faali (fisiologis) antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks dan kebutuhan raga lainnya
 - b) Keamanan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
 - c) Penghargaan mencakup kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik-baik dan persahabatan
 - d) Penghargaan mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
 - e) Aktualisasi adalah dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu untuk menjadi apa mencakup pertumbuhan, pencapaian potensialnya dan pemenuhan diri
- 2) Teori ERG, dimana Clayton Alderfer berusaha mengolah hirarki kebutuhan Maslow semakin dekat dengan penelitian empiris. Terdapat tiga kelompok kebutuhan inti yaitu:
- a) Kehidupan (sama dengan fisiologis dan keamanan – Maslow)
 - b) Hubungan (sama dengan kebutuhan social dan status – Maslow)
 - c) Pertumbuhan (sama dengan penghargaan dan aktualisasi diri – Maslow)
- ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hirarki yang kaku dimana seseorang harus memenuhi tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ketingkat selanjutnya (Robbin, Stephen P, 1998)
- 3) Teori Dua Faktor – Herzberg

Dalam teori ini meyakini bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan ataupun kegagalan. Faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Upaya untuk menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan namun belum tentu memotivasi. Jika ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka harus dilakukan penekanan terhadap faktor-faktor yang berhubungan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil-hasil yang berasal darinya seperti promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan tanggungjawab dan pencapaian. Kondisi-kondisi yang melingkungi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain dan keamanan pekerjaan digolongkan sebagai faktor-faktor hygiene (Robbin, Stephen P, 1998)

4) Teori kebutuhan McClelland

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu, (Robbin Stephen P, 1998).

- a) Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*) : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil
- b) Kebutuhan Kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga tidak akan berperilaku sebaliknya

c) Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

b. *Process Theory*, bukan menekankan pada isi kebutuhan dorongan dari kebutuhan tersebut tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini kebutuhan suatu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana perlu individu bertingkah laku. Dasar dari proses tentang motivasi ini adalah *expectancy* (pengharapan) yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka (Heidjrachman, 2000). Beberapa teori motivasi yang tergolong dalam *process theory* antara lain:

1) Teori Harapan (*expectancy theory*).

Robbin, Stephen P, (1998 : 253) menyatakan bahwa “ karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasi seperti bonus, kenaikan imbalan kerja atau promosi dan penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi pada karyawan.

Teori harapan berfokus pada tiga hubungan yaitu:

a) *Expectancy* yakni hubungan usaha-kinerja kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja. Motivasi karyawan rendah bila karyawan merasa yakin bahwa seberapapun keras usaha mereka untuk mendapatkan kinerja yang baik, memungkinkan untuk

mendapatkan penilaian kinerja yang baik sangatlah rendah karena adanya sistem penilaian kinerja berdasarkan faktor lain seperti kesetiaan, inisiatif atau keberanian.

b) *Instruminality* yakni hubungan kinerja-penghargaan yaitu tingkat sampai mana individu tersebut yakni bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan. Sebagai contoh ketika imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan faktor-faktor seperti senioritas, kooperatif, atau bersikap baik pada atasan maka karyawan cenderung menganggap bahwa hubungan kinerja dan penghargaan itu lemah dan menurunkan motivasi.

c) *Valence* yakni hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat penghargaan sampai mana penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

2) Teori Keadilan (*equity theory*)

Menurut sejarah teori keadilan berfokus keadilan *distributive* yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. Keadilan *distributive* sangat berkaitan antara kepuasan dengan hasil-hasil dan komitmen organisasional. Tetapi semakin lama keadilan dipikirkan dari sudut keadilan organisasional yang didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Dengan kata lain menurut keadilan organisasional, keadilan bersifat subjektif dan terletak

pada persepsi pada individu tersebut. Tambahan yang penting dalam keadilan organisasional adalah keadilan prosedural yakni keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Selain itu terdapat keadilan intraksional yaitu persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat. Teori keadilan memprediksi bahwa untuk sebagian besar karyawan, motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan-penghargaan individu lain dan oleh individu sendiri (Robbin, Stephen P, 1998).

c. Reinforcement theory

Pada *reinforcement theory* menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan dimasa datang dalam siklus proses belajar. Dalam pandangan ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan berhubungan akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan , karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan. Mereka pada umumnya akan mengurangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan (Heidrachman, 2000 dalam Ferdinand, 2006).

4. KINERJA

Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan tentang kinerja antara lain :

- a. Benardin dan Russel (1993) menurutnya, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu.
- b. Asad (1991) dalam mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.
- c. Handoko (1995) mendefinisikan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui upaya organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Faustino Cardosa Gomes (1995) yang dikutip Anwar Prabu (2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.
- e. Definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu (2005) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- f. Selain itu kinerja didefinisikan pula sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan . Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard :1993)
- g. Prestasi kerja atau keterampilan kerja (*performance*) menurut Fatah (2000) adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas (Mahmudi, 2010). Masih menurut Mahmudi (2010) dikatakan bahwa tujuan pengukuran/penilaian kinerja sektor publik yaitu:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
- b. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward dan punishment*
- e. Motivasi pegawai
- f. Menciptakan akuntabilitas publik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mahmudi: 2010):

- a. Faktor personal meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan.
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan dalam sesama anggota tim, kekompakan dan kerataan anggota tim.

- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual/situasional meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Campbell dalam Mahmudi (2010) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh faktor yaitu:

- a. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai
- b. *Skill* mengacu kemampuan untuk melakukan pekerjaan
- c. Motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja.

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan konstibusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik.

Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi dan peran.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu sebagai tindakan seseorang untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran reaksi dari pekrjaannya. Rigers 1994 dalam Effendi, 2005 mengartikan kinerja sebagai keluaran (*outcomes*) dari suatu pekerjaan.

Ittner dan Larcker (2001) memberikan beberapa katagori umum pengukuran kinerja dalam rangka penyusunan rencana pengupahan bagi pekerja produksi, antara lain:

- a. Produktivitas (*productivity*), contohnya rasio input dibandingkan *output*.
- b. Kualitas (*quality*), contohnya jumlah produk rusak dan penilaian pelanggan.
- c. Keamanan (*safety*), contohnya: jumlah kecelakaan dan jumlah audit keamanan.
- d. Kehadiran (*attendance*), contohnya: jumlah absen.
- e. Pengendalian biaya (*cost control*), contohnya: biaya aktual dibandingkan biaya standar.
- f. Keluaran atau volume (*output or volume*), contohnya: tujuan per unit untuk jumlah total *output*.

5. BIDAN

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Bidan dalam menjalankan tugasnya berwenang untuk memberikan pelayanan yang meliputi:

- a. Pelayanan kesehatan ibu diberikan pada masa pra hamil, kehamilan, masa persalinan, masa nifas, masa menyusui dan masa antara dua kehamilan.
- b. Pelayanan kesehatan anak diberikan pada bayi baru lahir, bayi, anak balita, dan anak pra sekolah.

- c. Pelayanan kesehatan reproduksi perempuan dan keluarga berencana, berwenang : memberikan penyuluhan dan konseling kesehatan reproduksi perempuan dan keluarga berencana serta memberikan alat kontrasepsi oral dan kondom.

Dalam melaksanakan praktek/kerja, bidan berkewajiban untuk :

- a. Menghormati hak pasien
- b. Memberikan informasi tentang masalah masalah kewajiban pasien dan pelayanan yang dibutuhkan
- c. Merujuk kasus yang bukan kewenangannya atau tidak dapat ditangani tepat waktu
- d. Meminta persetujuan atas tindakan yang akan dilakukan
- e. Menyimpan rahasia pasien
- f. Melakukan pencatatan asuhan kebidanan dan pelayanan yang lainya secara sistematis
- g. Mematuhi standar dan melakukan pencatatan serta pelaporan penyelenggaraan praktek kebidanan termasuk pelaporan kelahiran dan kematian.

B. Penelitian Terdahulu

Guna mendukung penelitian ini, sebagai bahan rujukan dan bahan perbandingan maka dalam tinjauan pustaka ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yakni:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Mashadi (2001) yang berjudul: “Faktor-faktor motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada

Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi Nusa Tenggara Barat”. Penelitian dilakukan terhadap beberapa faktor motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawannya diantaranya: sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan dan kemandirian pekerjaan. Sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara yang mempergunakan kuisisioner dan lembar observasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan sistem insentif merupakan faktor motivasi yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Perikanan dan Kelautan Propinsi NTB

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Zaki (2004) dengan judul: “Pengaruh Pemberian Insentif Finansial terhadap Disiplin Kerja Karyawan Operasional pada perawatan mobil MBD di Mataram.” Variabel yang diamati adalah tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya dan hadiah tahunan. Metode yang digunakan adalah metode kasus. Analisis data yang dipergunakan adalah analisis korelasi. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pemberian insentif memberikan adanya perubahan terhadap disiplin kerja karyawan operasional pada Pusat Perawatan Mobil MBD di Mataram.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Djara (2013) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT Loka Monitor Spektrum Frekuensi Radio Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika Indonesia. Variabel bebas yang diamati yaitu variable motivasi

yaitu keinginan melakukan yang terbaik, keinginan membantu memecahkan masalah, melakukan perbuatan baik, mendahulukan tugas dari pada kepentingan pribadi, memberikan pelayanan publik sedangkan dan kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat dan motif . Adapun variabel terikat yakni kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Analisis juga digunakan untuk mengetahui variabel dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah asosiatif kausal. Alat pengumpulan data yaitu kuisioner. Uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji determinasi, uji T, uji F koefisien determinasi individual (uji r^2). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Listijono (2011) yang berjudul “Analisis Kebijakan Pemberian Insentif Pada Karyawan RSUD Dr. R. Soediono Selong Kabupaten Lombok Timur”. Dilakukan analisis terhadap kebijakan pemberian insentif pada karyawan RSUD Dr. R. Soedjono Selong. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif bersifat deskriptif. Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dengan informan, serta angket dan dokumentasi. Hasil penelitian kebijakan pemberian insentif RSUD Dr. Soedjono Selong sudah berbasis kinerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu terdapat kesamaan dengan penelitian diantaranya adalah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini dilaksanakan ditempat yang berbeda dan variable bebasnya adalah insentif-Jampersal.

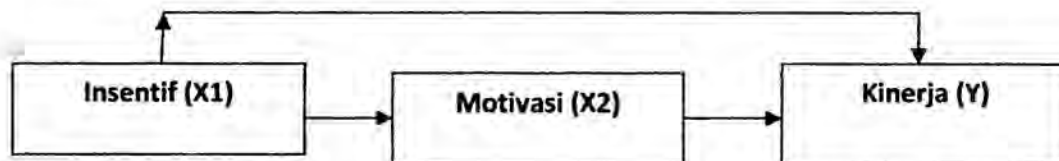
C. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran : 2003).

Motode insentif yang layak dan adil adalah penggerak yang merangsang karyawan karena dengan pemberian insentif maka diharapkan motivasi karyawan meningkat. Selain itu insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan untuk bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan organisasi. Hal ini berarti insentif adalah motivasi bagi bidan agar dalam diri mereka muncul rasa semangat yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas kebidanan mereka sehingga derajat kesehatan terutama ibu dan anak meningkat. Hal ini sejalan dengan teori oleh Sarwoto (1996) yang menyatakan bahwa, "Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi."

Koko Sujatmoko (2007) menyatakan bahwa program insentif yang dirancang dengan baik, karena program tersebut didasarkan pada dua prinsip psikologis, salah satunya adalah motivasi yang meningkat menyebabkan

melejitnya kinerja. Oleh karenanya kerangka konseptual penelitian yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh sebab itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat atau pertanyaan” (Sugiono, 2000:51). Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif dimana hipotesis asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antara variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono : 2011). Hipotesis asosiatif memberikan jawaban pada permasalahan yang bersifat hubungan/pengaruh. Adapun hipotesis operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Diduga insentif (X1) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja bidan (X2).
2. Diduga bahwa motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja bidan (Y).
3. Diduga insentif (X1) melalui motivasi sebagai intervening mempunyai pengaruh terhadap kinerja bidan (Y).

D. Operasionalisasi Variabel

1. Identifikasi variabel

Menurut Kerlinger (2000) bahwa yang dimaksud dengan variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau bermacam-macam nilai. Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat atau atribut dari suatu obyek (subyek) penelitian yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang memiliki nilai dimana nilainya bervariasi antara yang satu dengan lainnya. Variabel penelitian ini adalah insentif, motivasi dan kinerja.

2. Klasifikasi variabel

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam Permodelan Persamaan Struktural variabel ini disebut juga variabel eksogen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu insentif Jampersal (X1).
- b. Variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam Permodelan Persamaan Struktural variabel dependen disebut juga variabel endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja bidan (Y).
- c. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel

dependen tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan penyela atau antara variabel independent dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah motivasi bidan (X2).

3. Definisi Operasional

- a. Variabel Kompensasi-insentif Jampersal adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada bidan diluar upah atau gaji berdasarkan jasa (*Piece work plan*). Insentif Jampersal berupa kriteria pemberian insentif (X1.1), pengurusan dan bentuk pemberian insentif (X1.2)
- b. Variabel Motivasi adalah:
 - 1) *Expectancy* (X2.1) yakni hubungan usaha-kinerja adalah kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.
 - 2) *Instrumenaly* (X2.2), yakni hubungan kinerja-penghargaan yaitu tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
 - 3) *Valance* (X2.3) yakni hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi, tingkat sampai mana penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.
- c) Variabel Kinerja (Y) yakni hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu.

Secara lebih terperinci, operasionalisasi variabel untuk menjawab identifikasi masalah terlihat pada tabel matriks definisi operasional variabel.

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Insentif			
1. Kriteria Pemberian Insentif (X1.1)	Persepsi bidan tentang kriteria pemberian insentif jampersal	1. Jabatan 2. Kepangkatan 3. Masa Kerja 4. Status Kepegawaian	Skala Likert
2. Pengurusan & bentuk pemberian Insentif (X1.2)	Persepsi bidan tentang bentuk insentif yang diterima	1. Pengurusan insentif 2. Insentif sesuai klaim	
Motivasi			
<i>Expectancy</i> (X2.1)	Motivasi bidan untuk bekerja dengan baik karena yakin akan menghasilkan penilaian terhadap kinerja mereka	1. Beban tugas 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketetapan waktu menyelesaikan tugas 4. Otonomi 5. Pekerjaan yang menantang 6. Kejelasan uraian pekerjaan	Skala Likert
<i>Instrumenaly</i> (X2.2)	Motivasi bidan karena harapan adanya penghargaan terhadap kinerja yang baik	1. Umpan balik 2. Pujian/teguran 3. Evaluasi pekerjaan	Skala Likert
<i>Valanece</i> (X2.3)	Motivasi bidan dengan harapan penghargaan sesuai dengan kebutuhan bidan	1. Kesempatan mengikuti diklat/bimtek 2. Objektivitas dalam promosi 3. Kesempatan mengembangkan karir	Skala Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja bidan secara kualitas & kuantitas sesuai tanggungjawab yang dibebankan	1. Prestasi Kerja 2. Tanggungjawab 3. Disiplin 4. Jam kerja	Skala Likert

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *deskriptif* yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain. (Syofian Siregar, 2012: 15). "Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang." (Nazir:2003:54), dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian insentif Jampersal terhadap kinerja bidan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah bidan PNS yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Sumbawa dan bidan PTT yang merupakan bidan desa.

Tabel 3.1
Data Jumlah Bidan Per Puskesmas Tahun 2012 Dinas Kesehatan
Kabupaten Sumbawa.

NO	NAMA PUSKESMAS	BIDAN		
		PNS	PTT	SUKARELA
1	TARANO	7	6	11
2	EMPANG	10	5	8
3	PLAMPANG	8	13	6
4	LABANGKA	4	5	3
5	MARONGE	2	3	8
6	LAPE	6	4	12
7	LOPOK	10	8	13
8	MOYO HILIR	7	9	12
9	MOYO HULU	8	10	10
10	MOYO UTARA	7	5	3
11	LENANGGUAR	5	5	3
12	LANTUNG	3	4	2
13	ROPANG	3	5	2
14	LUNYUK	6	4	3
15	CRONG TELU	2	3	4
16	BATULANTEH	6	4	6
17	UNTER IWES	11	10	10
18	UNIT I SBW	10	3	9
19	UNIT II SBW	7	0	8
20	LABUHAN BADAS	14	7	11
21	RHEE	3	6	1
22	UTAN	9	6	8
23	BUER	7	3	5
24	ALAS	10	5	14
25	ALAS BARAT	4	7	2
Jumlah		169	140	174

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa

Sampel adalah sejumlah individu dalam kelompok yang dilibatkan langsung dalam penelitian dan mewakili populasi yang diteliti sehingga menggambarkan sifat dan keadaan populasinya. Pengambilan sampel dalam hal ini menggunakan *disproportionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tetapi kurang proposional (Sugiyono, 2007;65). Alasan pemilihan metode ini karena jumlah populasi yang ada berstrata tetapi kurang proposional dimana jumlah

bidan dengan tingkat pendidikan D4 = 4 orang, D3 = 198 orang, D1 = 38 orang dan SPK = 69 orang.

Dari populasi tersebut untuk menentukan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Syofian Siregar, 2012 ; 61) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prosentase kesalahan dalam pengambilan sampel

dari rumus diatas maka didapatkan jumlah sampel

$$n = \frac{309}{1 + (309)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{309}{1 + 3.09}$$

$$n = 76 \text{ orang}$$

Dari jumlah sampel sebanyak 76 responden tersebut agar mudah dalam penyebaran kuisisioner, maka ditentukan jumlah masing-masing sampel berdasarkan pendidikan secara proporsional dengan rumus (Riduwan dan Engkos AK: 2007:210) sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel menurut stratum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus di atas maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Data Jumlah Sampel Bidan

No	Pekerjaan	Pendidikan	Status	Populasi	Sampel
1	Bidan	D4	PNS	4	4
		D3	PNS	58	14
			PTT	140	33
		D1	PNS	38	9
		SPK	PNS	69	16
Total				309	76

C. Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Nasir 2003:328). Data diperoleh dapat berupa angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan lain sebagainya. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua teknik yaitu :

- a. Studi dokumentasi, adalah proses memperoleh data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian yang dianggap penting. Selain itu dengan melakukan studi dokumentasi diperoleh data langsung dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa meliputi laporan dan buku-buku.

b. Teknik angket

Angket disebarakan pada responden yang berjumlah 76 orang bidan sehingga diperoleh jawaban tertulis atas sejumlah pertanyaan/pernyataan yang ada dalam angket tersebut yang merupakan indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel independent dan dependent.

2. Instrumen pengumpulan data

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang. Kuisisioner dalam penelitian ini terdiri atas pertanyaan mengenai insentif Jampersal yang diterima bidan, motivasi dan kinerja bidan.

Adapun langkah yang ditempuh dalam mengembangkan instrumen penelitian adalah :

- a. Menyusun indikator variabel penelitian
- b. Menyusun instrumen penelitian
- c. Menyebarkan instrumen dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

3. Skala Pengukuran Variabel

Untuk mengukur masing-masing variabel digunakan instrumen skala model Likert (Danim, 1997). Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Sofyan Siregar, 2013). Dengan skala likert, responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan

dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan jawaban setuju, yaitu:

- Sangat Setuju	(SS)	skor	5
- Setuju	(S)	skor	4
- Ragu-ragu	(RR)	skor	3
- Tidak Setuju	(TS)	skor	2
- Sangat Tidak Setuju	(STS)	skor	1

Untuk penentuan penilaiannya akan dibuat nilai batas penilaian, dimana ambang batas atas dikurangi ambang batas bawah dibagi total skala likertnya, dengan hasil sebagai berikut :

- 1 - 1,8 = Sangat tidak setuju
- 1,8 - 2,6 = Tidak setuju
- 2,6 - 3,4 = Kurang setuju
- 3,4 - 4,2 = Setuju
- 4,2 - 5 = Sangat setuju

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2010:348) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (untuk mengukur) valid.

Uji validitas terhadap kuisioner yang telah dipersiapkan dilakukan dengan formula *Pearson product moment*, yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\{ [N \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [N \sum y^2 - (\sum y)^2] \}^{1/2}}$$

Keterangan :

x = skor tiap-tiap variabel

y = skor total tiap responden

N = jumlah responden

r = koefisien korelasi

jika instrumen valid, maka dilihat kriteria panafsiran mengenai indeks korelasinya r sebagai berikut

Antara 0,8000	-	1,000	sangat tinggi
Antara 0,6000	-	0,799	tinggi
Antara 0,4000	-	0,599	cukup tinggi
Antara 0,2000	-	0,399	rendah
Antara 0,0000	-	0,199	sangat rendah (tidak valid)

(Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007)

Nilai *Corrected Item, Total Correlation* merupakan statistic hasil korelasi (*r*-hitung), sehingga bila *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel, menunjukkan validitas setiap butir pertanyaan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* ialah uji untuk mengetahui sejauhmana konsistensi hasil penelitian jika kegiatan

tersebut dilakukan berulang-ulang. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6

Rumusnya sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] + \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right\} \quad (\text{Syofyan Siregar, 2013})$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

X_1 = jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ^2 = varian total

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

K = jumlah butir pertanyaan

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuisioner atau angket. Sofyan Siregar (2012) menjelaskan bahwa kuisioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakter beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif merupakan data yang bersifat keterangan-keterangan atau bukan dalam bentuk angka atau data yang tidak dapat secara langsung dinyatakan dalam angka. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah data atau keterangan-keterangan tentang bidan dan Puskesmas di Kabupaten Sumbawa.
- b. Data kuantitatif merupakan data yang dapat dinyatakan secara langsung dalam besaran atau angka tertentu. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah bidan dan jumlah puskesmas.

2. Sumber data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung tanpa melalui perantara pihak lain. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuisioner dari responden. Hasil jawaban kuisioner oleh responden kemudian diolah secara statistik untuk memperoleh hubungan antara variabel yang diteliti.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau data tersebut telah dibentuk dalam dokumen tertentu. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah berbagai informasi yang diperoleh melalui literatur-literatur dalam bentuk buku teks dan artikel-artikel tentang bidan, jampersal dan puskesmas.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan pada responden.
2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pencarian dan pengumpulan data dari dokumen-dokumen, baik yang dipublikasi maupun yang tidak dipublikasikan.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Syofian Siregar (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable residual atau pengganggu memiliki distribus normal. Metode ini prinsip kerjanya adalah membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empiric (observasi). Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Langkah-langkah untuk melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu :

1. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat
Ho: data berdistribusi normal
Ha : data tidak berdistribusi normal
2. Menentukan resiko kesalahan (taraf signifikansi), biasanya dilambangkan dengan α .
3. Menguji dengan kaidah pengujian, jika $D_{hitung} < D_{tabel}$, Ho diterima atau bila criteria pengujian diambil berdasarkan nilai probabilitas maka jika $sig > 0.05$, maka Ho diterima dan bila $sig < 0.05$ maka Ho ditolak.

b. Uji Linieritasi

Tujuan dari uji asumsi klasik linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) memiliki hubungan linier (Syofian Siregar, 2013 : 178)

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*. Dalam tabel ANOVA^(b) diperoleh nilai F dimana kriteria pengujian signifikansi adalah bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analisis) dengan model dekomposisi yang terdiri atas (Riduwan dan Engkos AK, 2007)

- a. *Direct causal effects* (pengaruh kausal langsung) adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi tanpa melalui variabel endogen lain.
- b. *Indirect causal effects* (pengaruh kausal tidak langsung) adalah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lainnya yang terdapat dalam satu model kausalitas yang sedang dianalisis.
- c. *Total causal effects* (pengaruh kausal total) adalah jumlah dari pengaruh kausal langsung dan kausal tidak langsung.

Langkah-langkah perhitungan menggunakan path analisis dekomposisi adalah :

- a. Membuat diagram jalur dan persamaan struktur
- b. Membuat sub struktur untuk menjelaskan dan mempermudah perhitungan
- c. Menguji tiap hipotesis untuk tiap sub struktur
 - (1) Pengujian secara simultan (keseluruhan)

- Membuat hipotesis
- Untuk mengetahui signifikansi, diperoleh nilai F dengan probabilitas (*sig*) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Mencari koefisien determinan R_{square}

(2) Pengujian secara individual

- Membuat hipotesis
- Untuk mengetahui signifikansi analisa jalur, diketahui dengan probabilitas (*sig*) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Membuat diagram hubungan kausal empiris antar variabel penelitian



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran umum

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 1 Tahun 2002 serta Keputusan Bupati Sumbawa Nomor 1277 Tahun 2001 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa, struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Bupati Sumbawa Nomor 6 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa. Dinas Kesehatan Kabupaten Sumbawa merupakan unsur pelaksana otonomi Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Rincian Struktur Organisasi tersebut di atas sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Kesehatan
- b. Sekretaris, membawahi:
 - 1) Kepala Sub Bagian Program
 - 2) Kepala Sub Bagian Keuangan
 - 3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahi:
 - 1) Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar, Rujukan & Kesehatan Khusus
 - 2) Seksi Kefarmasian Makanan & Minuman

3) Seksi Sarana dan Prasarana Kesehatan

d. Bidang Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan, membawahi :

- 1) Seksi Pencegahan & Pemberantasan Penyakit Menular
- 2) Seksi Pencegahan & Pemberantasan Penyakit Tidak Menular
- 3) Seksi Penyehatan Lingkungan

e. Bidang Kesehatan Keluarga, membawahi:

- 1) Seksi Ibu
- 2) Seksi Kesehatan Anak
- 3) Seksi Gizi Keluarga

f. Bidang Pengembangan Sumberdaya Kesehatan, membawahi :

- 1) Seksi Promosi Kesehatan
- 2) Seksi Pendayagunaan Tenaga Kesehatan
- 3) Seksi Statistik Kesehatan

Kepala Dinas Kesehatan juga membawahi beberapa institusi yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kesehatan, yaitu Instalasi Farmasi Kabupaten (IFK) yang dikepalai oleh seorang pejabat eselon IV A, serta 25 Unit UPT Puskesmas Kecamatan.

Sampai dengan tahun 2012 jumlah Puskesmas di Kabupaten Sumbawa adalah sebanyak 25 buah. Secara konseptual, Puskesmas menganut konsep wilayah, dimana untuk setiap puskesmas diharapkan dapat melayani sasaran (penduduk) rata-rata 30.000 jiwa. Dengan jumlah penduduk di Kabupaten Sumbawa sebesar 415.363 jiwa berarti Puskesmas yang ada di Kabupaten Sumbawa rata-rata melayani penduduk sekitar

16.615 jiwa.. Dari 25 Puskesmas yang ada, terdapat 10 unit berstatus Puskesmas Perawatan, dan 15 Puskesmas Non Perawatan. Dari 10 Puskesmas Perawatan tersebut 8 buah Puskesmas yang mampu Poned.

Jumlah dan jenis sumber daya kesehatan di Kabupaten Sumbawa adalah sebanyak 668 orang, yang tersebar di 25 Puskesmas sebanyak 631 orang dan di Dinas Kesehatan sebanyak 37 orang. Adapun jumlah SDM di bawah Dinas Kesehatan tahun. 2012 dibedakan dalam 7 kelompok yaitu : Medis, Dokter Gigi, Perawat, Bidan, Farmasi, Gizi, Sanitarian, Kesehatan Masyarakat dan Teknis lainnya.

2. Karakteristik Responden

Setelah melakukan penelitian di Puskesmas se-Kabupaten Sumbawa dengan menyebar kuisioner kepada responden maka diperoleh gambaran umum responden berdasarkan usia, pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian responden sehingga diperoleh gambaran sampel dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

a) Karakteristik responden berdasarkan usia

Pengelompokan usia harus dapat mencakup usia tertinggi sampai usia terendah. Responden yang paling muda berusia 20 – 30 tahun dan yang paling tua 41 - 50 tahun. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kisaran usia	Jumlah Responden	Prosentase
20-30	32	39,47
31-40	30	42,11
41-50	14	18,42
51 tahun keatas	0	0
Jumlah	76	100

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa bidan yang diteliti sebagian besar adalah bidan dengan kisaran usia 31 sd 40 tahun sebesar 42,11 persen. Dimana pada usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar bidan yang diteliti berada dalam usia produktif. Sedangkan hal ini bidan yang diteliti dalam kisaran usia 41 s/d 50 tahun merupakan responden yang paling kecil yakni sebesar 18,42 persen.

b) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SPK	16	21.06
D I	9	11.84
D III	47	61.84
D IV	4	5.26
Jumlah	76	100

Dari Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan, dapat dilihat bahwa jumlah responden bidan dengan pendidikan setara D III mencapai prosentase yang paling besar yaitu 61.84 persen dan untuk bidan dengan pendidikan D IV diambil seluruhnya sebagai responden karena jumlahnya yang sangat sedikit yakni sebesar 5.26 persen.

c) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase
< 5	6	7,89
5 – 10	6	7,89
11 – 15	21	27,63
16 – 20	30	39,47
> 21	13	17,11
Jumlah	76	100

Dari Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja, dapat dilihat bahwa jumlah bidan dengan masa kerja 16-20 tahun mencapai prosentase yang paling besar yaitu 39,47 sedangkan responden dengan masa kerja 5-10 tahun mempunyai prosentase yang paling kecil yaitu sebesar 7,89 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang diteliti memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga memiliki kemampuan dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

d) Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Prosentase
PNS	43	56,58
PTT	33	43,42
Jumlah	76	100

Berdasarkan Tabel 4.4 Karakteristik Status Kepegawaian, dapat dilihat bahwa jumlah bidan dengan status kepegawaian PNS memiliki perbandingan yang cukup merata dengan bidan yang berstatus PTT untuk diambil sebagai responden penelitian.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, mengingat pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuisioner yang memerlukan faktor kesungguhan responden dalam menjawab kuisioner.

c. Uji Validitas

Uji validitas merupakan statistik hasil korelasi (r -hitung). Apabila r -hitung lebih besar daripada r -tabel (r -hitung $>$ r -tabel), menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan adalah valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Uji validitas untuk variabel insentif, terdapat enam pertanyaan pada faktor ini. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Insentif (X₁)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.706	0.227	Valid
X1.2	0.577	0.227	Valid
X1.3	0.566	0.227	Valid
X1.4	0.589	0.227	Valid
X1.5	0.593	0.227	Valid
X1.6	0.602	0.227	Valid

Sumber : Lampiran 1

Hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel insentif (X₁) dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan tersebut dapat dilakukan karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Berdasarkan tabel r *Product Moment*, dengan nilai $\alpha = 0.05$ dan

$N = 76$ maka $r = 0.277$. Dari data tersebut diketahui bahwa item pertanyaan X1.1 merupakan butir pertanyaan paling valid dan X1.3 merupakan pertanyaan yang tingkat validitasnya paling rendah.

Uji validitas untuk variabel motivasi, terdapat dua belas pertanyaan, dengan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.451	0.227	Valid
X2.2	0.541	0.227	Valid
X2.3	0.428	0.227	Valid
X2.4	0.548	0.227	Valid
X2.5	0.548	0.227	Valid
X2.6	0.530	0.227	Valid
X2.7	0.764	0.227	Valid
X2.8	0.652	0.227	Valid
X2.9	0.571	0.227	Valid
X2.10	0.690	0.227	Valid
X2.11	0.709	0.227	Valid
X2.12	0.596	0.227	Valid

Sumber : Lampiran 2

Hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel insentif (X₂) dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan tersebut dapat dilakukan karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Berdasarkan tabel r *Product Moment*, dengan nilai $\alpha = 0.05$ dan $N = 76$ maka $r = 0.227$. Dari data tersebut diketahui bahwa item pertanyaan X2.7 merupakan butir pertanyaan paling valid dan X2.3 merupakan pertanyaan yang tingkat validitasnya paling rendah.

Uji validitas untuk variabel kinerja (Y), terdapat delapan pertanyaan, dengan hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.312	0.227	Valid
Y2	0.492	0.227	Valid
Y.3	0.635	0.227	Valid
Y.4	0.848	0.227	Valid
Y.5	0.750	0.227	Valid
Y.6	0.803	0.227	Valid
Y.7	0.670	0.227	Valid
Y.8	0.433	0.227	Valid

Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan tersebut dapat dilakukan karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Berdasarkan tabel r *Product Moment*, dengan nilai $\alpha = 0.05$ dan $N = 76$ maka $r = 0.227$ Dari data tersebut diketahui bahwa item pertanyaan Y4 merupakan butir pertanyaan paling valid dan Y1 merupakan pertanyaan yang tingkat validitasnya paling rendah.

d. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan pada setiap variabel, sehingga terdapat tiga variabel yang diuji reliabilitasnya. Syofian Siregar (2013:90) menyatakan bahwa kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel bila menggunakan nilai *Alpha Cronbach* dengan koefisien reliabilitas > 0.6 . Dengan menggunakan *SPSS versi 16 for windows* dihitung reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* diperoleh hasil:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Faktor	Koefisien Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0.646	Reliabel
Motivasi (X2)	0.812	Reliabel
Kinerja (Y)	0.770	Reliabel

Sumber : Lampiran 1,2 dan 3

Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen menunjukkan bahwa hasil pengukuran kuisioner terhadap variabel insentif, motivasi dan kinerja semuanya reabel karena memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0.60. Dengan demikian instrumen penelitian dapat dikatakan memenuhi kelayakan instrumen penelitian.

B. HASIL

1. Deskripsi hasil penelitian

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja bidan (Y), satu variabel independen yaitu insentif jampersal (X1) dan satu variabel intervening yaitu motivasi bidan (X2). Untuk mengetahui penilaian responden terhadap masing-masing item, maka semua jawaban dari responden akan dideskriptifkan, kemudian dicari dengan cara membagi total skor dengan jumlah responden. Kemudian rata-rata skor akan diberi penilaian dengan ketentuan sebagai berikut :

1.0 - 1.8 = sangat tidak setuju

1.8 - 2.6 = tidak setuju

2.6 - 3.4 = ragu-ragu

3.4 - 4.2 = setuju

4.2 - 5.0 = sangat setuju

Berikut merupakan hasil jawaban dari masing-masing responden tersebut :

1. Deskripsi variabel insentif (X1)

Pada variabel ini terdiri dari enam pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel insentif terhadap kinerja. Dari penyebaran kuisioner kepada 76 bidan diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel insentif nomor 1 (X1.1)

Tabel 4.9
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal (X1.1)

Kategori	Skor N	Frekuensi F	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak setuju	2	6	7.9	12
Ragu-ragu	3	1	13	3
Setuju	4	29	38.2	116
Sangat Setuju	5	40	52.6	160
Rata-rata		4.36		291

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.9 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal (X1.1) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “ Saya menerima insentif jampersal sesuai dengan peraturan yang ada” diketahui bahwa jawaban responden atas pernyataan ini didominasi oleh pernyataan setuju. Namun bila dilihat berdasarkan hasil jawaban tersebut secara keseluruhan, maka pertanyaan tersebut memiliki nilai rata-rata 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan ini.

- b. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel insentif nomor dua (X1.2)

Tabel 4.10.
Tanggapan Bidan Terhadap
Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1.2}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	
Tidak Setuju	2	2	2.6	4
Ragu-ragu	3	1	1.3	3
Setuju	4	28	36.8	112
Sangat Setuju	5	45	59.2	225
Rata-rata		4.52		340

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.10 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1.2}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya menerima insentif jampersal sesuai dengan peraturan yang ada” yaitu sebagian besar responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan seluruh jawaban responden terhadap pernyataan tersebut diketahui hanya 2 orang yang menyatakan tidak setuju sehingga bila dilihat dari rata-rata jawaban diperoleh skor 4,52 artinya bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

c. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel insentif nomor 3 ($X_{1.3}$)

Tabel 4.11
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel
Insentif Jampersal ($X_{1.3}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Porsentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	
Tidak Setuju	2	8	10.5	16
Ragu-ragu	3	3	3.9	9
Setuju	4	35	46.1	140
Sangat setuju	5	30	39.5	150
Rata-rata		4.14		315

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.11 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Pemberian/insentif jampersal sebaiknya dilakukan berdasarkan jabatan, kepangkatan, masa kerja dan status kepegawaian saya” yaitu sebagian besar responden (46.1 %) menyatakan setuju. Adapun secara keseluruhan jawaban responden rata-rata diperoleh 4,14 Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini..

- d. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel insentif nomor 4 ($X_{1.4}$)

Tabel 4.12
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel
Insentif Jampersal ($X_{1.4}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	
Tidak Setuju	2	1	1.3	2
Ragu-ragu	3	5	6.6	15
Setuju	4	52	68.4	208
Sangat setuju	5	18	23.7	90
Rata-rata		4.14		315

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.12 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1.4}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Insentif jampersal yang saya terima meningkatkan motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu jawaban responden didominasi oleh pernyataan setuju, dan hanya 1 orang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- e. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel insentif nomor 5 ($X_{1,5}$)

Tabel 4.13
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel
Insentif Jampersal ($X_{1,5}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	1	1.3	1
Tidak Setuju	2	4	5.3	8
Ragu-ragu	3	7	9.2	21
Setuju	4	53	69.7	212
Sangat setuju	5	11	14.5	55
Rata-rata		3.91		297

Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 4.13 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1,5}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Pengurusan insentif Jampersal termasuk mudah” didominasi oleh pernyataan setuju sebanyak 53 orang dan hanya 1 orang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- f. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel insentif nomor 6 ($X_{1,6}$)

Tabel 4.14
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel
Insentif Jampersal ($X_{1.6}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	2	2.6	2
Tidak Setuju	2	1	1.3	2
Ragu-ragu	3	3	3.9	9
Setuju	4	42	55.3	168
Sangat setuju	5	28	36.8	140
Rata-rata		4.22		321

Sumber :Lampiran 4

Dari Tabel 4.14 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Insentif Jampersal ($X_{1.6}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Insentif jampersal yang saya terima sesuai dengan klaim yang saya ajukan” yaitu sebagian besar yakni 42 orang menyatakan setuju, terdapat 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

2. Deskripsi variabel motivasi (X_2)

- a. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 1 ($X_{2.1}$)

Tabel 4.15
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi
Variabel Motivasi ($X_{2.1}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-		-
Tidak Setuju	2	-		-
Ragu-ragu	3	-		-
Setuju	4	27	35.5	108
Sangat setuju	5	49	64.5	245
Rata-rata		4.64		353

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.15 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.1}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu memperhatikan hasil kerja saya” yaitu sebagian besar responden sebanyak 49 orang menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,64. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- b. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 2 ($X_{2.2}$)

Tabel 4.16
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.2}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-		
Tidak Setuju	2	1	1.3	2
Ragu-ragu	3	1	1.3	3
Setuju	4	28	36.8	112
Sangat setuju	5	46	60.5	230
Rata-rata		4.56		347

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel Tabel 4.16 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.2}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh atasan” yaitu sebagian besar responden sebanyak 46 orang menyatakan sangat setuju, dan 1 orang tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh skor 4,56. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- c. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 3
($X_{2,3}$)

Tabel 4.17
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi
Variabel Motivasi ($X_{2,3}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F X N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	23	30.3	92
Sangat setuju	5	53	69.9	265
Rata-rata		4.69		357

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel Tabel 4.17 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2,3}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Tanggungjawab terhadap hasil pekerjaan memotivasi saya untuk bekerja dengan baik” didominasi oleh 53 orang yang menyatakan sangat setuju, tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,69. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- d. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 4
($X_{2,4}$)

Tabel 4.18
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2,4}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F X N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	24	31.6	96
Sangat setuju	5	52	68.4	260
Rata-rata		4.68		356

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel Tabel 4.18 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.4}$) diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya merasa senang bila dapat menyelesaikan tugas sesuai protap asuhan kebidanan” didominasi oleh 52 orang responden menyatakan sangat setuju, tidak ada bidan menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh skor 4,68. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- e. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 5 ($X_{2.5}$)

Tabel 4.19
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.5}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	21	27.6	84
Sangat setuju	5	55	72.4	275
Rata-rata		4.72		359

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 4.19 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.5}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Pengakuan terhadap hasil pekerjaan oleh atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja dengan baik” yaitu 55 orang menyatakan sangat setuju, 21 orang menyatakan setuju, tidak ada yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata

diperoleh 4,72. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- f. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 6 ($X_{2.6}$)

Tabel 4.20
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.6}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	1	1.3	1
Tidak Setuju	2	11	14.5	22
Ragu-ragu	3	7	9.2	21
Setuju	4	41	53.9	161
Sangat setuju	5	16	21.1	80
Rata-rata		3.79		285

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel Tabel 4.20 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.6}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Hasil pekerjaan saya selalu dinilai oleh atasan” yaitu sebagian besar responden sejumlah 41 orang menyatakan setuju, dan hanya 1 bidan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,79. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- g. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 7 ($X_{2.7}$)

Tabel 4.21
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.7}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1			
Tidak Setuju	2	2	2.6	4
Ragu-ragu	3	1	1.3	3
Setuju	4	41	53.9	164
Sangat setuju	5	32	42.1	160
Rata-rata		4.35		331

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.21 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.7}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan saya memiliki uraian pekerjaan yang jelas” yaitu 73 orang menyatakan sangat setuju dan setuju, dan tidak ada bidan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- h. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 8 ($X_{2.8}$)

Tabel 4.22
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.8}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	2	2.6	4
Ragu-ragu	3	4	5.3	12
Setuju	4	47	61.8	188
Sangat setuju	5	23	30,3	115
Rata-rata		4.19		319

Sumber : Lampiran 5

Dari 4.22 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.8}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik seharusnya atasan memberikan pujian terhadap hasil kerja saya” ternyata yaitu 70 orang menyatakan sangat setuju dan setuju, hanya 1 orang tidak setuju, dan tidak ada bidan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- i. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 9
($X_{2.9}$)

Tabel 4.23
Tanggapan bidan terhadap dimensi variabel motivasi ($X_{2.9}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	1	1.3	3
Setuju	4	35	46.1	140
Sangat setuju	5	40	52.6	200
Rata-rata		4,51		343

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.23 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.9}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Sebaiknya selalu dilakukan evaluasi terhadap capaian tindakan pelayanan kebidanan yang telah saya lakukan” yaitu sebagian besar sangat setuju dan setuju, tidak ada bidan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh skor 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- j. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 10
($X_{2.10}$)

Tabel 4.24
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.10}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	2	2.6	6
Setuju	4	32	42.1	128
Sangat setuju	5	42	55.3	210
Rata-rata		4,53		344

Sumber: Lampiran 5

Dari Tabel 4.24 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.10}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap capaian tindakan pelayanan kebidanan yang telah saya lakukan” sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju, tidak ada bidan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,53. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- k. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 11 ($X_{2.11}$)

Tabel 4.25
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.11}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	1	1.3	2
Ragu-ragu	3	2	2.6	6
Setuju	4	33	43.4	132
Sangat setuju	5	40	52.6	200
Rata-rata		4,47		340

Dari Tabel 4.25 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.11}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Sebaiknya diberikan sanksi atas kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas tugas kebidanan ” yaitu 40 orang menyatakan sangat setuju dan hanya 1 bidan menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

1. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel motivasi nomor 12 ($X_{2.12}$)

Tabel 4.26
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.12}$)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Persentase (%)	F X N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	2	2.6	2
Tidak Setuju	2	5	6.6	10
Ragu-ragu	3	8	10.5	24
Setuju	4	45	59.2	180
Sangat setuju	5	16	21.1	80
Rata-rata		3,89		396

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.26 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi ($X_{2.12}$) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Menurut pendapat saya dengan menunjukkan hasil kerja yang baik akan diberikan kepercayaan untuk menduduki jabatan ” didominasi oleh bidan menyatakan setuju sebesar 59.2% dan 1 bidan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

3. Deskripsi variabel kinerja (Y)

- a. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 1 (Y_1)

Tabel 4.27
Tanggapan Nasabah Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y_1)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	1		3
Setuju	4	24		96
Sangat setuju	5	51		255
Rata-rata		4,66		350

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.27 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Motivasi dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Dalam bekerja saya selalu berpedoman pada protap kebidanan ” yaitu sebagian besar yaitu 51 orang menyatakan sangat setuju dan terdapat 24 orang menyatakan setuju, sehingga hasil rata-rata diperoleh 4,66. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- b. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 2 (Y2)

Tabel 4.28
Tanggapan Nasabah Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y2)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	25	32.	100
Sangat setuju	5	51	67.1	255
Rata-rata		4,67		355

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.28 Tanggapan Nasabah Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y2) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu meminta ijin kepada atasan apabila meninggalkan tugas dalam jam dinas ” yaitu seluruh bidan menyatakan setuju dan sangat setuju, tidak ada bidan menyatakan ragu-ragu maupun menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,67. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- c. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 3 (Y3)

Tabel 4.29
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y3)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Proesentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	16	21.1	64
Sangat setuju	5	60	78.9	300
Rata-rata		4,79		364

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel di atas Tabel 4.29 Tanggapan Nasabah Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y3) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Pada saat saya melaksanakan tugas pelayanan sebagai bidan, langkah atau tugas dikerjakan dengan benar dan berurutan, tetapi kurang tepat sehingga atasan sering membantu mengingatkan hal-hal kecil yang tidak berarti ” yaitu didominasi oleh 60 orang menyatakan sangat setuju, tidak ada bidan menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,79. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- d. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 4 (Y4)

Tabel 4.30
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y4)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	35	46.1	140
Sangat setuju	5	41	53.9	205
Rata-rata		4,54		345

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.30 tanggapan nasabah terhadap dimensi variabel kinerja (Y4) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Volume pekerjaan saya sangat padat” yaitu seluruh bidan menyatakan setuju dan sangat setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,54. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- e. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 5 (Y5)

Tabel 4.31
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y5)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	1	1.3	3
Setuju	4	37	48.7	148
Sangat setuju	5	38	50.0	190
Rata-rata		4,49		341

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.31 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y5) diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sangat penting bagi organisasi yaitu rata-rata bidan menyatakan sangat setuju dan setuju, hanya 1 bidan menyatakan ragu-ragu, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa bidan sangat setuju dengan pernyataan ini.

- f. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 6 (Y6)

Tabel 4.32
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y6)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	-	-	-
Setuju	4	34	44.7	136
Sangat setuju	5	42	55.3	210
Rata-rata		4,55		346

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.32 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y6) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya masuk kerja setiap hari tepat waktu " didominasi oleh pernyataan sangat setuju dan setuju, tidak ada bidan menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

- g. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 7 (Y7)

Tabel 4.33
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y7)

Kategori	Skor N	Frekuensi F	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	-	-	-
Ragu-ragu	3	1	1.3	3
Setuju	4	32	42.1	128
Sangat setuju	5	43	56.6	215
Rata-rata		4,55		346

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.33 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y7) dapat diketahui tanggapan responden terhadap

pernyataan “ Saya jarang meninggalkan tugas disaat jam dinas” yaitu didominasi oleh bidan menyatakan sangat setuju dan setuju hanya 1 bidan menyatakan ragu-ragu, tidak ada bidan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

h. Tanggapan bidan terhadap pertanyaan variabel kinerja nomor 8 (Y8)

Tabel 4.34
Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y8)

Kategori	Skor N	Frekuensi	Prosentase (%)	F x N Total Skor
Sangat tidak setuju	1	-	-	-
Tidak Setuju	2	5	6.6	10
Ragu-ragu	3	10	13.2	30
Setuju	4	48	63.2	192
Sangat setuju	5	13	17.1	65
Rata-rata		3,91		297

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel 4.34 Tanggapan Bidan Terhadap Dimensi Variabel Kinerja (Y8) dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan saya tepat waktu” yaitu didominasi oleh 63.2% menyatakan setuju, selainnya menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dan tidak ada bidan yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut rata-rata diperoleh 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa bidan setuju dengan pernyataan ini.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini yang diuji adalah normalitas sebaran residu data dengan resiko kesalahan ditetapkan $\alpha = 5\%$ atau sama dengan 0.05, berikut hasil pengujiannya. Adapun hasil pengujiannya dengan menggunakan *SPSS 16.00 for windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.35
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	76
Kolmogorov-Smirnov Z	1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)	.156

Test distribusi is normal

Sumber : Lampiran 7

Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *asyp Sig* pada tes tersebut bernilai > 0.05 . Sementara dari Tabel 4.35 terlihat bahwa nilai *asyp Sig* adalah sebesar 0.156 sehingga hipotesis H_0 bisa diterima. Artinya faktor pengganggu atau residualnya terdistribusi secara normal, hal ini menggambarkan bahwa hasil pengukuran dari variabel menunjukkan penyebaran frekuensi nilai variabel sesuai dengan kaidah kurva normal.

e. Uji Linieritas

Tujuan dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.36
Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA Between (Combined)	58.183	12	4.849	1.044	.422
* Groups Linearity	9.392	1	9.392	2.022	.016
INSENTIF Deviation from Linearity	48.791	11	4.436	.955	.496

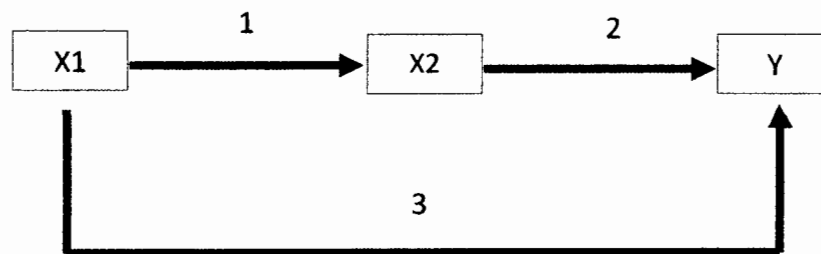
Sumber : Lampiran 8

Pada Tabel 4.36 *ANOVA Table* terlihat *Sig Linearity* sebesar $0.016 < 0.05$, artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan dependen.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Diagram Jalur

Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah yang dilakukan adalah membuat gambar paradigma penelitian :



Gambar 4.1 : Paradigma Penelitian

Berdasarkan Gambar 4.1 Paradigma Penelitian dapat dirumuskan masalah :

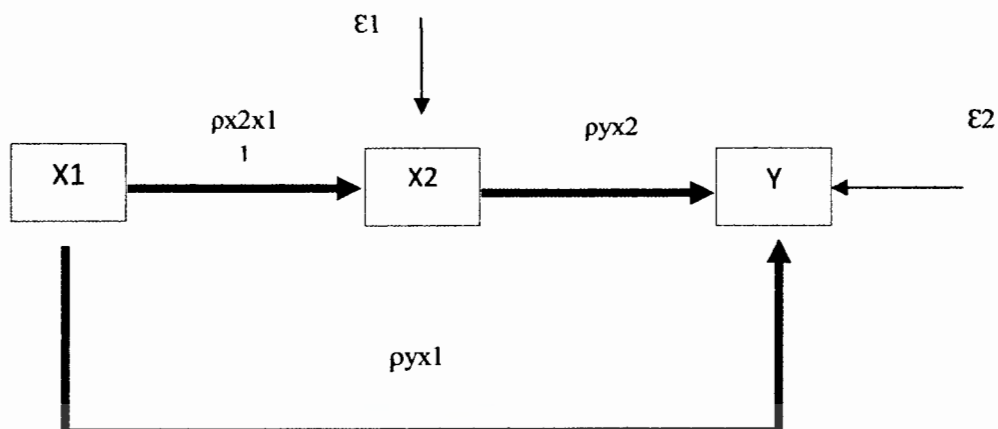
1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening?

Model hipotesisnya adalah :

1. $X2 = F(X1)$: Insentif berpengaruh terhadap motivasi.
2. $Y = F(X2)$: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
3. $Y = F(X1;X2)$: Insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening

Untuk mengetahui jawaban atas hipotesis tersebut maka langkah yang dilakukan adalah :

1. Membuat diagram jalur dan persamaan strukturnya



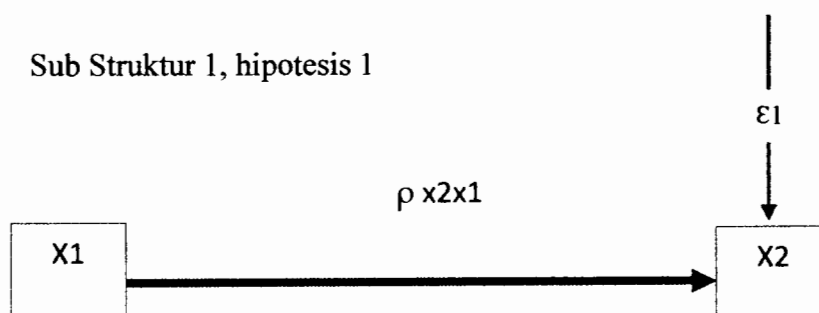
Gambar 4.2 Diagram Jalur Lengkap

Diagram jalur lengkap tersebut memiliki satu variabel eksogen (X1) dan dua variabel endogen (X2 dan Y). Variabel eksogen yakni insentif (X1) dan variabel endogen yakni motivasi (X2) dan kinerja (Y).

2. Membuat Sub Struktur

Berdasarkan model hipotesis yang diajukan, maka dapat dibuat sub struktur yang tujuannya untuk memberikan penjelasan dan memudahkan perhitungan.

- Sub Struktur 1, hipotesis 1

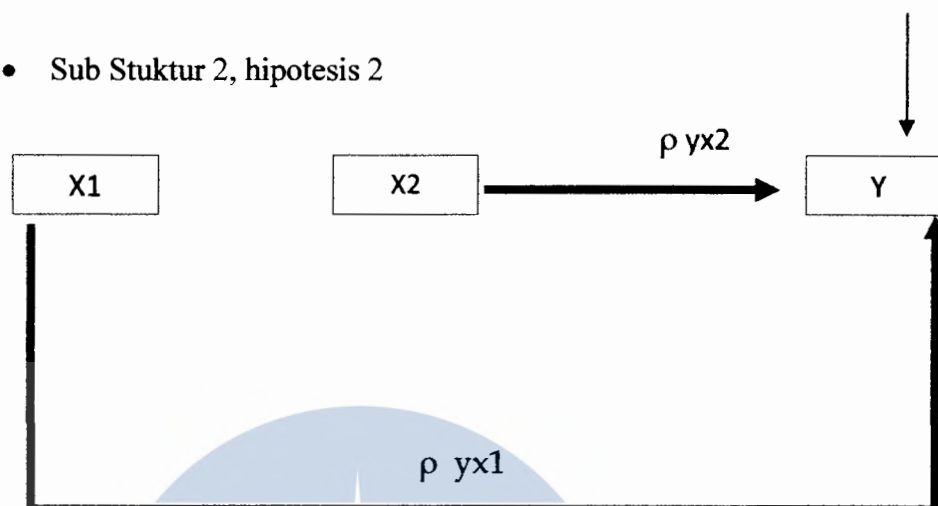


Gambar 4.3

Sub Struktur 1, Hubungan Kausal X₁ terhadap X₂

Persamaan Struktur : $X_2 = \rho_{yx1}.X_1 + \rho_{x2}.E_1$

- Sub Stuktur 2, hipotesis 2



Gambar 4.4

Sub Struktur 2, Hubungan Kausal X1 dan X2 terhadap Y

Persamaan Struktur : $Y = \rho_{yx2}.X_2 + \rho_{yx1}.X_1 + \rho_{y}.E_2$

3. Menguji tiap hipotesis untuk tiap sub struktur

ANALISIS JALUR SUB STRUKTUR 1

Tabel 4.37
Coefficients^a Sub Struktur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.698	4.384		9.284	.000
	INSENTIF	.489	.172	.313	2.838	.006

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Lampiran

Dengan menggunakan *SPSS versi 16 for windows* untuk pengolahan data, terlihat pada Tabel 4.37 *Coefficient* Sub Struktur 1 digunakan untuk

mengetahui signifikansi analisis jalur, apakah terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi. Hipotesis bentuk kalimat dirumuskan sebagai berikut :

Ha : Insentif berpengaruh terhadap motivasi

Ho : Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi

- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq Sig$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq Sig$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. (Riduwan dan Kuncoro, 2007:159)

Terlihat bahwa nilai signifikansi (*sig*) pada tabel 4.2 *Coefficients* adalah $0.05 \geq 0,006$, maka Ho ditolak, dan Ha diterima artinya bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi.

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinan (R_{square} atau R^2 x2x1), dapat dilihat dari Tabel *Model Summary*

Tabel 4.38

Model Summary^b Sub Struktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.086	4.15513

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Besarnya R^2 $x_2x_1 = 0.098 = 9.80\%$ artinya insentif berpengaruh 9.8% dan besarnya pengaruh variabel lainnya $\rho_{x_2.E1}$ adalah : $\sqrt{(1-R^2)}$
 $= \sqrt{(1-0.098)} = 0.949^2 = 0.902 = 90,20\%$

ANALISIS JALUR SUB STRUKTUR 2

a. Pengujian Secara Simultan (keseluruhan)

Dengan menggunakan *SPSS versi 16 for windows* untuk pengolahan data, terlihat pada Tabel 4. 39 *Anova* Sub Struktur 2

Tabel 4.39
ANOVA^b Sub Struktur 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.936	2	56.468	17.332	.000 ^a
	Residual	237.840	73	3.258		
	Total	350.776	75			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Untuk melakukan pengujian secara simultan (keseluruhan) ditunjukkan oleh Tabel 4.39 *Anova* Sub Struktur 2 dengan hipotesis berbentuk kalimat sebagai berikut :

H_a : Insentif dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja

H_o : Insentif dan motivasi secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja

Nilai F pada Tabel 4.39 *Anova* Sub Struktur 2 diperoleh sebesar 17.332 dengan nilai probabilitas (*sig*) = 0,000 < 0.05, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya insentif dan motivasi secara bersama

berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui besarnya koefisien diterminan (R_{square} atau R^2_{yx2x1}), dapat dilihat dari Tabel 4.40 *Model Summary* Sub Struktur 2

Tabel 4.40 :
Model Summary^b Sub Struktur 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.303	1.80502

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Besarnya $R^2_{yx2} = 0.322 = 32.2\%$ artinya insentif dan motivasi berpengaruh 32.2 % dan besarnya pengaruh variabel lainnya $\sqrt{1-R^2}$ adalah : $\sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0.322} = 0.823^2 = 0.678 = 67.8 \%$

b. Pengujian Secara Individual

Pengaruh insentif terhadap kinerja

Tabel 4.41
Coefficients^a Sub Struktur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.029	2.802		4.293	.000
	INSENTIF	-.012	.079	-.016	-.154	.878
	MOTIVASI	.285	.050	.572	5.637	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.41 *Coefficient* Sub Struktur 2 digunakan untuk mengetahui signifikansi analisis jalur apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja. Hipotesis bentuk kalimat dirumuskan sebagai berikut :

Ha : Insentif berpengaruh terhadap kinerja

Ho : Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja

- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq Sig$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq Sig$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. (Riduwan dan Kuncoro, 2007:159)

Terlihat bahwa nilai signifikansi (*sig*) insentif pada tabel 4.41 *Coefficients* Sub Struktur 2 adalah $0,05 \leq 0,878$, maka Ha ditolak, dan Ho diterima artinya bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Tabel 4.41 *Coefficient* Sub Struktur 2 digunakan untuk mengetahui signifikansi analisis jalur apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hipotesis bentuk kalimat dirumuskan sebagai berikut :

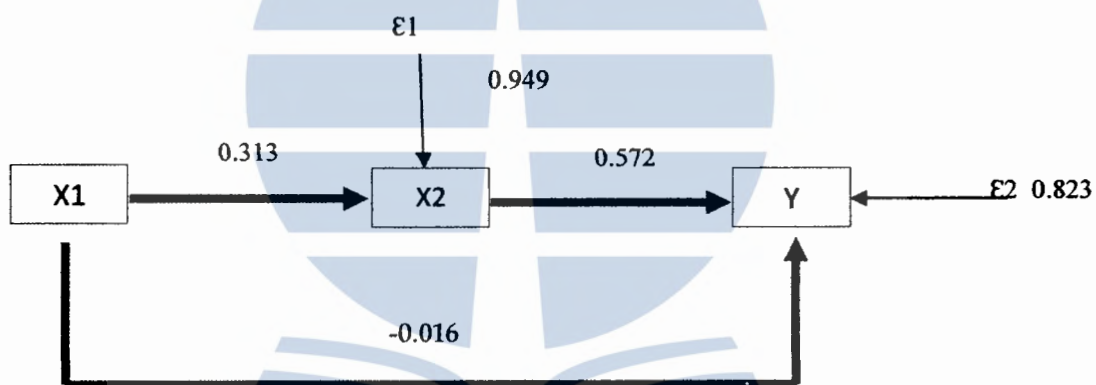
Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq Sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq Sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. (Riduwan dan Kuncoro, 2007:159)

Terlihat bahwa nilai signifikansi (*sig*) motivasi pada tabel 4.51 *Coefficients* Sub Struktur 2 adalah $0,05 > 0,000$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berikut adalah hasil perhitungan secara keseluruhan :



Gambar 4.5 Hubungan Kausal Empiris Antar Variabel Penelitian

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan struktur sebagai berikut :

Persamaan Struktur 1 :

$$\begin{aligned}
 X_2 &= \rho_{x_2x_1} \cdot X_1 + \rho_{x_2} \cdot \varepsilon_1 \\
 &= 0.313 \cdot X_1 + 0.949 \cdot \varepsilon_1 \quad R_{\text{square}} = 0.098
 \end{aligned}$$

Persamaan Struktur 2 :

$$\begin{aligned}
 Y &= \rho_{yx2}.X2 + \rho_{yx1}.X1 + \rho_y\epsilon2 \\
 &= 0.572.X2 + (-0.016)X1 + 0.823 \epsilon2 \quad R^2_{yx2} = 0.322
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung tiap variabel yang ditunjukkan pada Tabel 4.42.

Tabel 4.42
Dekomposisi dari koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, dan pengaruh total dari pengaruh insentif (X1), terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (X2) sebagai intervening

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
X1 terhadap X2	0.313	-	0.313
X2 terhadap Y	0.572	-	0.572
X1 terhadap Y	-0.016	(0.313).(0.572)	(-0.016)+(0.179) = 0.163

Berdasarkan Tabel 4.42, maka hasil temuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Insentif badan (X1) yang diukur pada motivasi badan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi badan. sebesar $= 0.313^2 = 0.098 = 9.80\%$
2. Motivasi badan (X2) yang diukur pada kinerja badan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja badan sebesar $= 0.572^2 = 0.322 = 32.2\%$.
3. Insentif dan motivasi yang diukur pada kinerja secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja badan sebesar $R^2_{yx2} = 0.322 = 32.2\%$. Namun bila diukur secara sendiri-

sendiri (parsial), pemberian insentif Jampersal yang diukur pada kinerja bidan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada tinggi rendahnya kinerja bidan. Insentif Jampersal memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja bidan melalui motivasi sebesar $(0.163)^2 = 0.0265 = 2.65\%$.

C. PEMBAHASAN

1. Insentif bidan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi bidan (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh bidan karena pemberian pembayaran akibat pemberian pelayanan jaminan persalinan yang dilakukan melalui mekanisme klaim, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi bidan. Artinya bahwa tinggi atau rendahnya motivasi bidan dapat dijelaskan oleh pemberian insentif Jampersal sebesar 9.80%. Ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi di luar insentif yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap peningkatan motivasi bidan. Bila dikaitkan dengan teori motivasi dalam *content theory* bahwa selain pengaruh luar atau eksternal seperti insentif, imbalan kerja, lingkungan kerja, penghargaan dari atasan dan lain-lain terdapat pula pengaruh internal atau motivasi yang berasal dari dalam (*inner need*) yakni kebutuhan yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu seperti kebutuhan pemenuhan terhadap rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi pribadi termasuk juga dorongan untuk menjadi apa yang ia

mampu seperti pencapaian potensial dan pemenuhan diri (Robbin, Stephen, P, 1998).

Saat melaksanakan tugas dan fungsinya yang mulia, bidan memiliki harapan dan keyakinan bahwa bila melakukan usaha tertentu akan mengarah pada peningkatan prestasi. Peningkatan prestasi akan mengarah pada hasil tertentu. Sehingga motivasi dapat meningkat bila harapan dinilai dapat terpenuhi. Bila dikaitkan dengan teori harapan, maka pemberian insentif Jampersal memiliki kontribusi yang motivasi yang kecil bila bidan merasa seberapa keras usaha mereka untuk mendapat kinerja yang baik tidak tercapai karena adanya system penilaian berdasarkan faktor inisiatif, keberanian atau kesetiaan. Selain itu bila pembayaran insentif berdasarkan faktor senioritas, kooperatif atau bersikap baik pada atasan. (Robbin, Stephen P : 1998).

2. Motivasi bidan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan (Y)

Temuan dalam penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi bidan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja bidan sebesar 32,2% dan sisanya karena pengaruh lainnya . Bila dilihat prosentasenya dapat dikatakan kecil. Oleh karenanya maka untuk mengoptimalkan kinerja, bidan harus memiliki motivasi yang tinggi baik secara internal maupun eksternal.

Motivasi yang tinggi tercermin dalam pencapaian kinerja. Kinerja didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya atau gambaran dari reaksi atas

pekerjaannya (Rigers dalam Effendi : 2005). Indikator kinerja utama bidan dalam hal ini yang belum tercapai pada tahun 2012 adalah prosentase komplikasi kebidanan yang ditangani (89.24%) dan prosentase neonates dengan komplikasi yang ditangani (86,50%).

Yang dimaksud dengan cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani adalah ibu dengan komplikasi kebidanan di satu wilayah kerja pada kurun waktu tertentu yang mendapat penanganan definitif sesuai dengan standar oleh tenaga kesehatan terlatih pada tingkat pelayanan dasar rujukan (Polindes, Puskesmas PONEK, Rumah Bersalin, RSIA/RSB, RSUD, RSUD PONEK) . Adapun Cakupan Neonatus Dengan Komplikasi Yang Ditangani adalah neonatus dengan komplikasi di suatu wilayah kerja pada kurun waktu tertentu yang ditangani sesuai dengan standar oleh tenaga kesehatan terlatih di seluruh sarana pelayanan kesehatan.

Nampak bahwa dua indikator yang tidak tercapai sangat berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bidan. Oleh karenanya sebagaimana dikatakan Cambell dalam Mahmudi (2010) bahwa selain motivasi, pengetahuan dan keterampilan sangat mempengaruhi kinerja, maka upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan bidan juga sangat penting selain berbagai upaya untuk peningkatan kinerja bidan.

3. Insentif dan motivasi bidan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja bidan.

Secara simultan insentif dan motivasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja bidan sebesar 32.2%. Sisanya dipengaruhi

oleh factor lainnya seperti kepemimpinan, kompetensi, loyalitas, iklim organisasi, etos kerja dan lainnya. Namun bila diukur sendiri-sendiri diketahui dari penelitian ini bahwa insentif memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Artinya bahwa hanya dengan pemberian insentif Jampersal saja, tidak menyebabkan meningkatnya kinerja. Tidak ada pengaruh langsung pemberian insentif Jampersal dengan peningkatan kinerja bidan. Hal ini tidak sejalan dengan teori Wenter dan Davis dalam Wibowo (2010) yang menyatakan bahwa di dalam kompensasi terdapat system insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Namun insentif memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja bila melalui motivasi sebagai intervening sebesar 2.65%. Pengaruhnya dapat dikatakan kecil sehingga dibutuhkan faktor lain diluar insentif Jampersal untuk meningkatkan kinerja bila melalui motivasi sebagai intervening.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif Jampersal terhadap kinerja bidan di Puskesmas Kabupaten Sumbawa dengan motivasi bidan sebagai intervening. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif bidan (X1) yang diukur pada motivasi bidan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi bidan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya motivasi bidan juga ditentukan oleh pemberian insentif Jampersal. Pemberian insentif Jampersal berpengaruh secara langsung terhadap motivasi bidan sebesar $R^2_{x2x1} = 0.313^2 = 0.098 = 9.80\%$.
2. Motivasi bidan (X2) yang diukur pada kinerja bidan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja bidan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja bidan juga ditentukan oleh motivasi bidan. Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja bidan sebesar $R^2_{yx2} = 0.572^2 = 0.322 = 32.2\%$.
3. Insentif dan motivasi yang diukur pada kinerja secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja bidan. Besarnya pengaruh secara simultan insentif dan motivasi terhadap kinerja bidan sebesar $R^2_{yx2} = 0.322 = 32.2\%$. Namun bila diukur secara sendiri-sendiri, diketahui

dari hasil penelitian ini bahwa pemberian insentif Jampersal yang diukur pada kinerja bidan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada tinggi rendahnya kinerja bidan. Namun insentif Jampersal memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja bidan melalui motivasi sebesar $(0.163)^2 = 0.0265 = 2.65\%$. Jadi pemberian insentif Jampersal memiliki pengaruh sebesar 2.65% terhadap kinerja bila pengaruh insentif tersebut diukur melalui motivasi sebagai intervening.

B. Saran

1. Pemberian insentif Jampersal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi bidan sebesar 9.80%. Pengaruh ini dirasa kecil, sehingga disarankan bagi Dinas Kesehatan untuk membenahi sistem pemberian insentif tersebut antara lain dengan :
 - a. Perbaiki sistem pembayaran insentif sehingga lebih baik dalam proses administrasinya, lebih cepat pencairan insentif dan lebih terarah pemberian insentif tersebut.
 - b. Memperluas cakupan pelayanan Jampersal, bukan hanya di Puskesmas saja melainkan di sarana kesehatan swasta, sehingga bidan dapat memperoleh insentif Jampersal lebih besar.
2. Motivasi bidan memberikan pengaruh sebesar 32.2% terhadap peningkatan kinerja bidan. Upaya peningkatan motivasi harus dilakukan baik oleh pimpinan maupun oleh bidan itu sendiri. Pimpinan dapat menambah motivasi bidan dengan langkah-langkah memberikan

umpan balik, pujian maupun teguran kepada bidan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu pemberian perlakuan secara adil dalam pemberian insentif dan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Bagi bidan sendiri dapat meningkatkan motivasi dengan melakukan penilaian terhadap diri sendiri tentang penyelesaian pekerjaan, dilihat dari segi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kualitas hasil pekerjaan

3. Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh bidan tidak hanya diperoleh melalui peningkatan motivasi saja. Karena kinerja dapat pula ditingkatkan melalui :
 - a. Membuka peluang bagi bidan untuk meningkatkan kompetensinya dengan peningkatan strata pendidikan bidan minimal D3.
 - b. Memberikan kesempatan mengikuti bimbingan teknis maupun diklat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bidan.
 - c. Membuka peluang pengembangan karir secara lebih objektif .

C. Keterbatasan Penelitian Dan Arah Penelitian Kedepan

1. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan taraf kesalahan 10 persen sehingga jumlah responden jauh lebih kecil dibandingkan jumlah populasi yang menurut peneliti akan berakibat pada penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung penelitian, tetapi hanya mengandalkan

angket kuisisioner yang disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian dianalisis secara statistik.

3. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan hanya satu saja yaitu insentif, sedangkan berdasarkan teori bahwa masih banyak variabel yang dapat digunakan untuk menilai kinerja antara lain *quality of work, promptness, initiative, capability dan communication*. Penelitian lebih lanjut dilakukan dengan menambahkan variabel bebas lainnya dalam penelitian lebih lanjut sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- As'ad, Moh., 1991. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberti
- Bernadin, H, John and Russel, Joice, EA., 1993. *Human Resources Management*. Mc Graw Hill, Inc. New York.
- Efendi, A. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21 (Kritik MI, EI, SQ, AQ & Succesfull Intelligence Atas IQ)*. Bandung. Alfabeta.
- Fattah, N. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, A.T. 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, BP Undip. Semarang
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita, 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Hani Handoko, (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu, 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Suad Husnan, 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi IV. BPFE. Yogyakarta.
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. 1977. *Management of Organization Behavior*. New York. Englewood Cliffs.
- Ittner, Christopher D. dan Larcker, David, F. *Innovations in Performance Measurement: Trends and Research Implications* <http://www.ssrn.com>, 26 September 2013.
- Kerlinger, Fred N dan Elazar J. Pedhazur. 2000. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*, Yogyakarta : Nur Cahaya.

- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi 2. UPP STIM YKPN.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Nasir, Mohammad., 2003, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2007. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta. Bandung
- Robbins, Stephen P., 1998. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarwoto, 1996. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta Erlangga.
- Sekaran, Uma, 1992, *Research Methodes for Business: A Skill Building Approach*, 2nd Edition, John Willey & Sons Inc., Singapore.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta . Bandung
- Waluyo, Wirawan B. Ilyas, 2002. *Perpajakan Indonesia*, Edisi Revisi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo, 2010. *Managemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL
KOMPENSASI-INSENTIF JAMPERSAL (X₁)**

**VALIDITAS
Correlations**

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	INSENTIF
X11	Pearson Correlation	1	.604**	.221	.242*	.278*	.191	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.035	.015	.099	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X12	Pearson Correlation	.604**	1	.114	.146	.125	.175	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000		.327	.210	.280	.130	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X13	Pearson Correlation	.221	.114	1	.259*	.135	.171	.566**
	Sig. (2-tailed)	.055	.327		.024	.244	.140	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X14	Pearson Correlation	.242*	.146	.259*	1	.336**	.326**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.035	.210	.024		.003	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X15	Pearson Correlation	.278*	.125	.135	.336**	1	.319**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.015	.280	.244	.003		.005	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
X16	Pearson Correlation	.191	.175	.171	.326**	.319**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.099	.130	.140	.004	.005		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
INSENTIF	Pearson Correlation	.706**	.577**	.566**	.589**	.593**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76

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

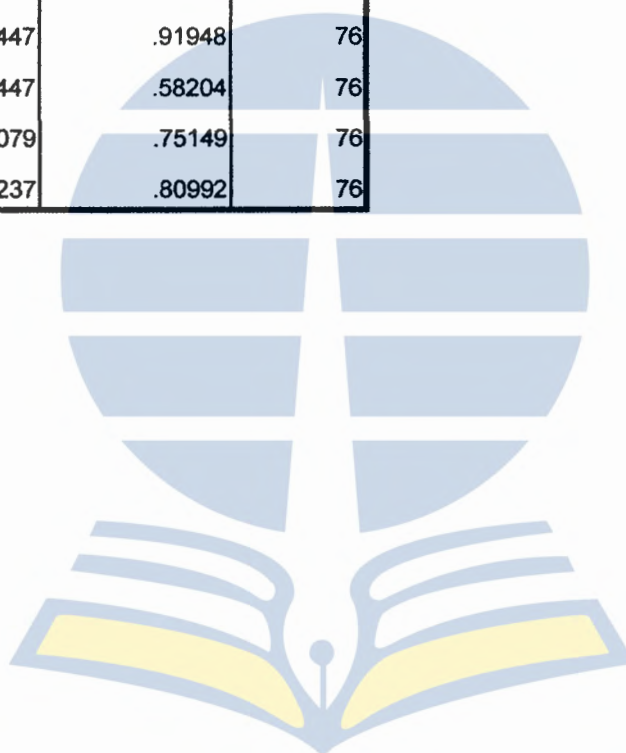
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.3553	.85952	76
X12	4.5263	.66280	76
X13	4.1447	.91948	76
X14	4.1447	.58204	76
X15	3.9079	.75149	76
X16	4.2237	.80992	76



LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL MOTIVASI (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	MOTI VASI
X21	Pearson Correlation	1	.616**	.409**	.146	.279*	-.075	.196	.183	.254*	.261*	.347**	.066	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.207	.015	.517	.089	.113	.027	.023	.002	.570	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X22	Pearson Correlation	.616**	1	.291*	.075	.193	.138	.336**	.223	.209	.257*	.275*	.310**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.517	.095	.236	.003	.053	.071	.025	.016	.006	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X23	Pearson Correlation	.409**	.291*	1	.169	.297**	.063	.275*	.156	.425**	.266*	.274*	-.077	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.145	.009	.587	.016	.178	.000	.020	.017	.507	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X24	Pearson Correlation	.146	.075	.169	1	.783**	.172	.287*	.250*	.448**	.445**	.338**	.173	.548**
	Sig. (2-tailed)	.207	.517	.145		.000	.137	.012	.029	.000	.000	.003	.136	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X25	Pearson Correlation	.279*	.193	.297**	.783**	1	.048	.250*	.188	.491**	.324**	.379**	.190	.548**
	Sig. (2-tailed)	.015	.095	.009	.000		.684	.029	.104	.000	.004	.001	.100	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

X26	Pearson Correlation	-.075	.138	.063	.172	.048	1	.370**	.356**	.133	.280*	.165	.380**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.517	.236	.587	.137	.684		.001	.002	.250	.014	.154	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X27	Pearson Correlation	.196	.336**	.275*	.287*	.250*	.370**	1	.683**	.395**	.476**	.538**	.430**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.089	.003	.016	.012	.029	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X28	Pearson Correlation	.183	.223	.156	.250*	.188	.356**	.683**	1	.204	.336**	.489**	.329**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.113	.053	.178	.029	.104	.002	.000		.076	.003	.000	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X29	Pearson Correlation	.254*	.209	.425**	.448**	.491**	.133	.395**	.204	1	.432**	.346**	.115	.571**
	Sig. (2-tailed)	.027	.071	.000	.000	.000	.250	.000	.076		.000	.002	.324	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X210	Pearson Correlation	.261*	.257*	.266*	.445**	.324**	.280*	.476**	.336**	.432**	1	.584**	.326**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.023	.025	.020	.000	.004	.014	.000	.003	.000		.000	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X211	Pearson Correlation	.347**	.275*	.274*	.338**	.379**	.165	.538**	.489**	.346**	.584**	1	.375**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.002	.016	.017	.003	.001	.154	.000	.000	.002	.000		.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X212	Pearson Correlation	.066	.310**	-.077	.173	.190	.380**	.430**	.329**	.115	.326**	.375**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.570	.006	.507	.136	.100	.001	.000	.004	.324	.004	.001		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
MOTI VASI	Pearson Correlation	.451**	.541**	.428**	.548**	.548**	.530**	.764**	.652**	.571**	.690**	.709**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	4.6447	.48177	76
X22	4.5658	.59633	76
X23	4.6974	.46245	76
X24	4.6842	.46792	76
X25	4.7237	.45015	76
X26	3.7895	.98408	76
X27	4.3553	.64713	76
X28	4.1974	.65360	76
X29	4.5132	.52898	76
X210	4.5263	.55314	76
X211	4.4737	.62126	76
X212	3.8947	.90302	76



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.248*	.291*	.212	.283*	.231*	.320**	.021	.312**
	Sig. (2-tailed)		.030	.011	.066	.013	.045	.005	.855	.006
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y2	Pearson Correlation	.248*	1	.394**	.477**	.382**	.440**	.419**	.026	.492**
	Sig. (2-tailed)	.030		.000	.000	.001	.000	.000	.823	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y3	Pearson Correlation	.291*	.394**	1	.494**	.417**	.509**	.361**	.066	.635**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.000	.000	.001	.571	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y4	Pearson Correlation	.212	.477**	.494**	1	.856**	.655**	.522**	.098	.848**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.000		.000	.000	.000	.399	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y5	Pearson Correlation	.283*	.382**	.417**	.856**	1	.582**	.362**	.014	.750**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.000		.000	.001	.907	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y6	Pearson Correlation	.231*	.440**	.509**	.655**	.582**	1	.546**	.137	.803**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.000	.000		.000	.238	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y7	Pearson Correlation	.320**	.419**	.361**	.522**	.362**	.546**	1	.063	.670**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.000	.001	.000		.589	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76

Y8	Pearson	.021	.026	.066	.098	.014	.137	.063	1	.433**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.855	.823	.571	.399	.907	.238	.589		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KINE	Pearson	.312**	.492**	.635**	.848**	.750**	.803**	.670**	.433**	1
RJA	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.6579	.50471	76
Y2	4.6711	.47295	76
Y3	4.7895	.41039	76
Y4	4.5395	.50175	76
Y5	4.4868	.52898	76
Y6	4.5526	.50053	76
Y7	4.5526	.52649	76
Y8	3.9079	.75149	76

LAMPIRAN 4

HASIL PENGUJIAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL INSENTIF (X1)

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.9	7.9	7.9
	3	1	1.3	1.3	9.2
	4	29	38.2	38.2	47.4
	5	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.6	2.6	2.6
	3	1	1.3	1.3	3.9
	4	28	36.8	36.8	40.8
	5	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	10.5	10.5	10.5
	3	3	3.9	3.9	14.5
	4	35	46.1	46.1	60.5
	5	30	39.5	39.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	5	6.6	6.6	7.9
	4	52	68.4	68.4	76.3
	5	18	23.7	23.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	4	5.3	5.3	6.6
	3	7	9.2	9.2	15.8
	4	53	69.7	69.7	85.5
	5	11	14.5	14.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.6	2.6	2.6
	2	1	1.3	1.3	3.9
	3	3	3.9	3.9	7.9
	4	42	55.3	55.3	63.2
	5	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

HASIL PENGUJIAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI (X2)

Statistics

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.6447	4.5658	4.6974	4.6842	4.7237	3.7895	4.3553	4.1974	4.5132	4.5263	4.4737	3.8947
Median		5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000
Percentiles	1	4.0000	2.0000	4.0000	4.0000	4.0000	1.0000	2.0000	2.0000	3.0000	3.0000	2.0000	1.0000
	5	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	2.0000	3.8500	3.0000	4.0000	4.0000	3.8500	2.0000
	25	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.2500	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000
	75	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	35.5	35.5	35.5
	5	49	64.5	64.5	100.0
Total		76	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	1	1.3	1.3	2.6
	4	28	36.8	36.8	39.5
	5	46	60.5	60.5	100.0
Total		76	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	30.3	30.3	30.3
	5	53	69.7	69.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	31.6	31.6	31.6
	5	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	27.6	27.6	27.6
	5	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	11	14.5	14.5	15.8
	3	7	9.2	9.2	25.0
	4	41	53.9	53.9	78.9
	5	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.6	2.6	2.6
	3	1	1.3	1.3	3.9
	4	41	53.9	53.9	57.9
	5	32	42.1	42.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.6	2.6	2.6
	3	4	5.3	5.3	7.9
	4	47	61.8	61.8	69.7
	5	23	30.3	30.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	35	46.1	46.1	47.4
	5	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	2.6	2.6
	4	32	42.1	42.1	44.7
	5	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.6	2.6	3.9
	4	33	43.4	43.4	47.4
	5	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.6	2.6	2.6
	2	5	6.6	6.6	9.2
	3	8	10.5	10.5	19.7
	4	45	59.2	59.2	78.9
	5	16	21.1	21.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6

HASIL PENGUJIAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KINERJA (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.6579	4.6711	4.7895	4.5395	4.4868	4.5526	4.5526	3.9079
Median		5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.5000	5.0000	5.0000	4.0000
Percentiles	1	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.0000	2.0000
	5	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	2.0000
	25	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.5000	5.0000	5.0000	4.0000
	75	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	24	31.6	31.6	32.9
	5	51	67.1	67.1	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	32.9	32.9	32.9
	5	51	67.1	67.1	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	21.1	21.1	21.1
	5	60	78.9	78.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	46.1	46.1	46.1
	5	41	53.9	53.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	37	48.7	48.7	50.0
	5	38	50.0	50.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y6

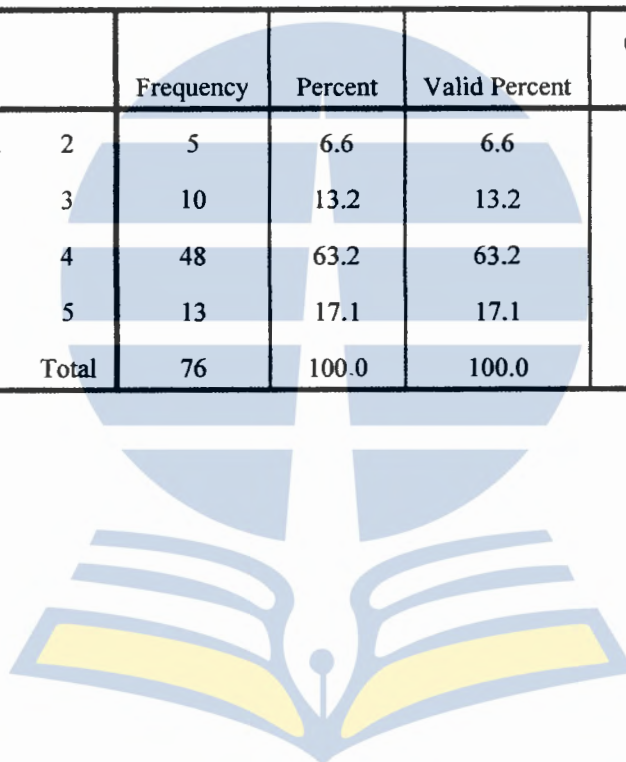
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	44.7	44.7	44.7
	5	42	55.3	55.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	32	42.1	42.1	43.4
	5	43	56.6	56.6	100.0
Total		76	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.6	6.6	6.6
	3	10	13.2	13.2	19.7
	4	48	63.2	63.2	82.9
	5	13	17.1	17.1	100.0
Total		76	100.0	100.0	



LAMPIRAN 7
HASIL UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

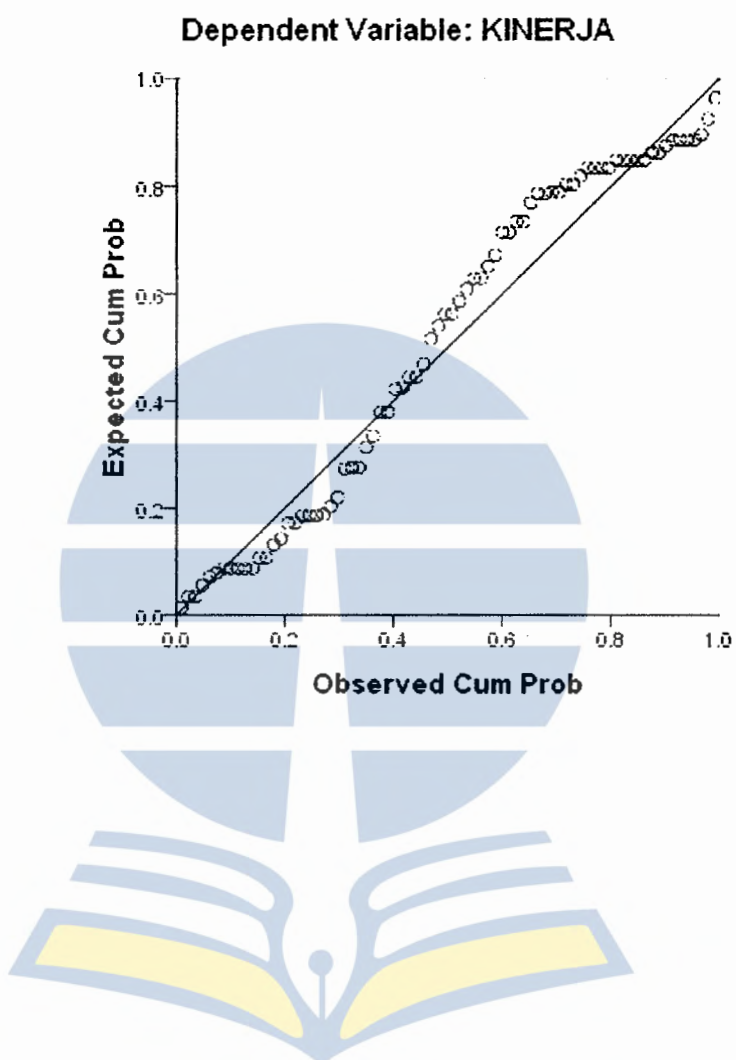
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	76	-4.79051	3.84463	.0000000	2.13349397	-.314	.276	-1.114	.545
Valid N (listwise)	76								

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13349397
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.090
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 8
HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * INSENTIF	Between Groups	(Combined)	58.183	12	4.849	1.044	.422
		Linearity	9.392	1	9.392	2.022	.160
		Deviation from Linearity	48.791	11	4.436	.955	.496
	Within Groups		292.593	63	4.644		
	Total		350.776	75			



LAMPIRAN 9
HASIL UJI REGRESI X1 TERHADAP X2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.086	4.15513

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.050	1	139.050	8.054	.006 ^a
	Residual	1277.621	74	17.265		
	Total	1416.671	75			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.698	4.384		9.284	.000
	INSENTIF	.489	.172	.313	2.838	.006

a. Dependent Variable: MOTIVASI

LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI X1 DAN X2 TERHADAP Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.303	1.80502

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.936	2	56.468	17.332	.000 ^a
	Residual	237.840	73	3.258		
	Total	350.776	75			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.029	2.802		4.293	.000
	INSENTIF	-.012	.079	-.016	-.154	.878
	MOTIVASI	.285	.050	.572	5.637	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 11

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI-INSENTIF JAMPERSAL TERHADAP KINERJA BIDAN DI PUSKESMAS KABUPATEN SUMBAWA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

Petunjuk Pengisian

- Isilah jawaban yang menurut anda benar
- Berikan jawaban anda atas setiap pernyataan/pertanyaan yang ada dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

- Partisipasi anda sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini

I. Identitas Responden

- 1.1. No Responden :(diisi oleh peneliti)
- 1.2. Umur Responden :
- 1.3. Pendidikan terakhir : () Sarjana () DIII () SPK
- 1.4. Pangkat/Jabatan :
- 1.5. Masa Kerja :Tahun

Kuisisioner ini diisi oleh Responden (Bidan)

II. INSENTIF

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menerima insentif Jampersal sesuai dengan peraturan yang ada					
2.	Besarnya insentif Jampersal yang saya terima sesuai dengan beban kerja					
3.	Pemberian/insentif Jampersal sebaiknya dilakukan berdasarkan jabatan, kepangkatan, masa kerja dan status kepegawaian saya					
4.	Insentif jampersal yang saya terima meningkatkan motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Pengurusan insentif Jampersal termasuk mudah					
6.	Insentif Jampersal yang saya terima sesuai dengan klaim yang saya ajukan					

III. MOTIVASI

A. EXPECTANCY

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu memperhatikan hasil kerja saya					
2.	Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh atasan					
3.	Tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
4.	Saya merasa senang bila dapat menyelesaikan tugas sesuai protap asuhan kebidanan					
5.	Pengakuan terhadap hasil pekerjaan oleh atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja dengan baik					
6.	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai oleh atasan saya					
7.	Pekerjaan saya memiliki uraian pekerjaan yang jelas					

B. INSTRUMENTALITY

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
8.	Bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik seharusnya atasan memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					
9.	Sebaiknya selalu dilakukan evaluasi terhadap capaian tindakan pelayanan kebidanan yang telah saya lakukan .					
10.	Sebaiknya diberikan sanksi atas kesalahan yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas kebidanan					

C. VALANCE

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
11.	Saya berpendapat seharusnya kesempatan mengikuti bimtek/pelatihan hanya diberikan bagi bidan yang memiliki hasil kerja yang baik.					
12.	Menurut pendapat saya dengan menunjukkan hasil kerja yang baik akan diberi kepercayaan untuk menduduki jabatan					

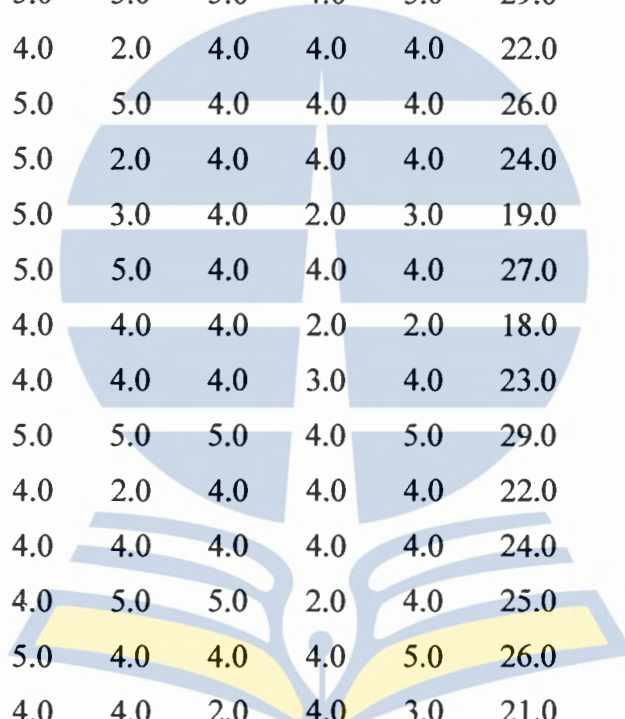
IV. KINERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu berpedoman pada protap asuhan kebidanan					
2.	Saya selalu meminta ijin kepada atasan apabila meninggalkan tugas dalam jam dinas					
3.	Pada saat saya melaksanakan tugas pelayanan sebagai bidan, langkah atau tugas dikerjakan dengan benar dan berurutan, tetapi kurang tepat sehingga atasan sering membantu/mengingatkan hal-hal kecil yang tidak berarti					
4.	Volume pekerjaan saya sangat padat					
5.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sangat penting bagi organisasi/kantor					
6.	Saya masuk kerja setiap hari tepat waktu					
7.	Saya jarang meninggalkan tugas di saat jam dinas					
8.	Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan saya tepat waktu					

LAMPIRAN 12

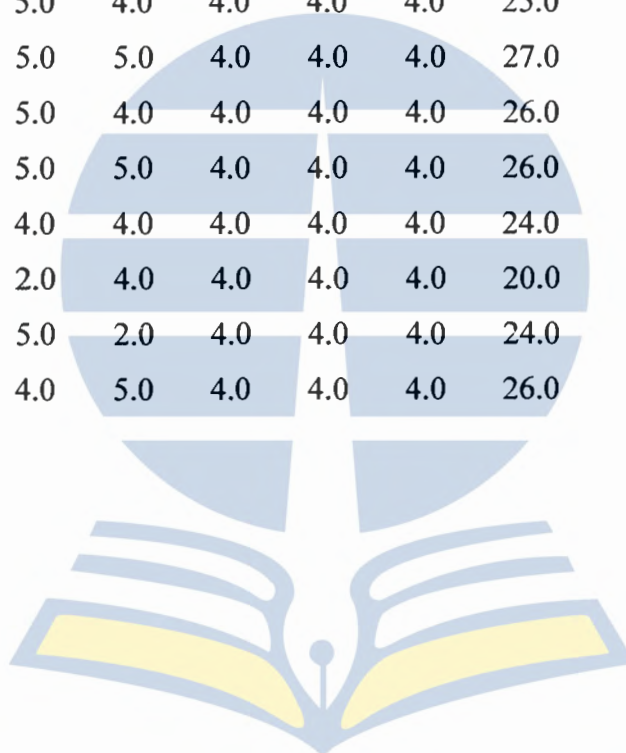
HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN VARIABEL INSENTIF (X1)

NO. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1.00	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	26.0
2.00	2.0	5.0	2.0	4.0	3.0	4.0	20.0
3.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	25.0
4.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0
5.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
6.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	25.0
7.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
8.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	25.0
9.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	25.0
10.00	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	5.0	26.0
11.00	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	28.0
12.00	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	28.0
13.00	3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	23.0
14.00	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	26.0
15.00	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	28.0
16.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	26.0
17.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	26.0
18.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0
19.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	26.0
20.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
21.00	5.0	5.0	4.0	4.0	1.0	5.0	24.0
22.00	2.0	3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	21.0
23.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
24.00	5.0	5.0	3.0	3.0	3.0	5.0	24.0
25.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
26.00	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	28.0
27.00	2.0	2.0	5.0	4.0	4.0	5.0	22.0



28.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
29.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	27.0
30.00	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	22.0
31.00	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	22.0
32.00	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	22.0
33.00	5.0	5.0	5.0	3.0	2.0	5.0	25.0
34.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
35.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	27.0
36.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	26.0
37.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
38.00	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	22.0
39.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0
40.00	5.0	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	24.0
41.00	2.0	5.0	3.0	4.0	2.0	3.0	19.0
42.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	27.0
43.00	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	18.0
44.00	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	23.0
45.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
46.00	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	22.0
47.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
48.00	5.0	4.0	5.0	5.0	2.0	4.0	25.0
49.00	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	26.0
50.00	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	21.0
51.00	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	25.0
52.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
53.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
54.00	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	29.0
55.00	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	26.0
56.00	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	29.0
57.00	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	26.0
58.00	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	29.0
59.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0

60.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
61.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
62.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	27.0
63.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
64.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	26.0
65.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	25.0
66.00	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	21.0
67.00	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	1.0	21.0
68.00	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	25.0
69.00	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
70.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	27.0
71.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	26.0
72.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0
73.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
74.00	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
75.00	5.0	5.0	2.0	4.0	4.0	4.0	24.0
76.00	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	26.0



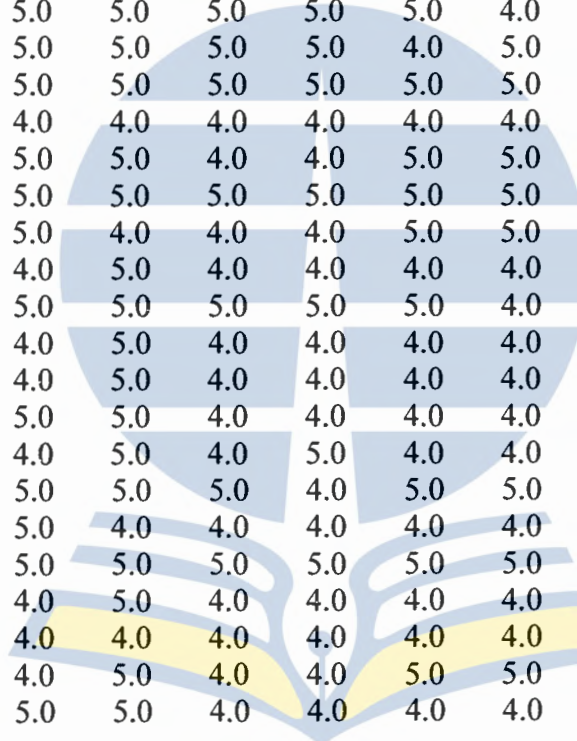
LAMPIRAN 13**HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN
VARIABEL MOTIVASI (X2)**

5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	60.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	2.0	54.0
4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	51.0
4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	52.0
4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	51.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	57.0
4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	51.0
4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	51.0
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	51.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	56.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	55.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	56.0
4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	41.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	59.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	55.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	57.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	52.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	47.0
5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	49.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	51.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	54.0
5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	54.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	53.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	59.0
5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	56.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	60.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	48.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	57.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	47.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	52.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	58.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	58.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	59.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	55.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	55.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	50.0
4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	52.0

5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	55.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	59.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	55.0
4.0	2.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	48.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	55.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	46.0
4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	55.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	2.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	2.0	51.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	50.0
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	48.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	51.0
4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	56.0
4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	53.0
5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	2.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0	4.0	50.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	55.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	54.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	55.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	45.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	59.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	58.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	59.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	56.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	51.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	50.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	58.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	51.0
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	51.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	60.0
4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	49.0
4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	47.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	51.0
4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	55.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	50.0
5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	2.0	2.0	2.0	5.0	4.0	2.0	1.0	41.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	60.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	48.0
4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	48.0
4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	53.0
5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	54.0

LAMPIRAN 14**HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN
VARIABEL KINERJA (Y)**

1.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	29.0
2.00	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
3.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
4.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
5.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
6.00	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	28.0
7.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
8.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
9.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
10.00	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
11.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
12.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	28.0
13.00	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	27.0
14.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
15.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
16.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	26.0
17.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
18.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
19.00	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	25.0
20.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	3.0	26.0
21.00	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	26.0
22.00	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	28.0
23.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	27.0
24.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	28.0
25.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
26.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	27.0
27.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
28.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
29.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	24.0
30.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	26.0
31.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
32.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
33.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
34.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	28.0
35.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
36.00	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
37.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	27.0
38.00	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	27.0
39.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
40.00	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	24.0
41.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
42.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	5.0	26.0



43.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
44.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
45.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
46.00	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
47.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
48.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	28.0
49.00	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	25.0
50.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	28.0
51.00	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	22.0
52.00	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
53.00	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	28.0
54.00	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
55.00	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	24.0
56.00	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	27.0
57.00	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	27.0
58.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	28.0
59.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	30.0
60.00	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	24.0
61.00	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	27.0
62.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
63.00	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	26.0
64.00	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
65.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	29.0
66.00	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
67.00	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
68.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
69.00	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	27.0
70.00	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	28.0
71.00	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	23.0
72.00	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	29.0
73.00	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	25.0
74.00	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	23.0
75.00	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	27.0
76.00	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	2.0	23.0