

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum IBI (Ikatan Bidan Indonesia)

a. Sejarah IBI Ranting Sokaraja

Ikatan Bidan Indonesia (IBI) adalah organisasi profesi berlandaskan Pancasila yang bercita-cita untuk meningkatkan persaudaraan dan solidaritas sesama bidan dan perempuan pada umumnya dalam rangka meningkatkan persatuan bangsa. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan profesi kebidanan, khususnya dalam hal kesejahteraan keluarga, asuhan kesehatan ibu dan anak, serta kebidanan.

IBI ranting Sokaraja adalah cabang atau unit organisasi Ikatan Bidan Indonesia di daerah Sokaraja. IBI adalah organisasi profesi yang mewadahi dan mewakili bidan-bidan di Indonesia. Sebagai ranting IBI, Sokaraja adalah salah satu bagian dari IBI yang beroperasi di tingkat lokal, biasanya di tingkat kecamatan, desa, atau kota kecil. Ranting IBI Sokaraja berfungsi sebagai wadah untuk menyatukan bidan-bidan di wilayah Sokaraja, mengadakan kegiatan, pelatihan, dan diskusi terkait isu-isu terkini dalam profesi bidan, serta berkontribusi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan ibu dan anak di wilayah mereka.

Sebagai anggota IBI ranting Sokaraja, para bidan dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, seperti seminar, pelatihan, lokakarya, dan kampanye kesehatan. Ranting IBI juga berfungsi sebagai wadah untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi dalam dunia kebidanan.

b. Visi dan Misi

a. Visi

Satu-satunya tempat penyelenggaraan profesi kebidanan di Indonesia yang mandiri, kompetitif, dan memiliki yurisdiksi untuk “menyetujui” bidan dan lembaga pendidikannya serta mendorong profesionalisme bidan.

b. Misi

Membentuk organisasi IBI yang kompetitif dan mandiri yang dapat meningkatkan profesionalisme bidan Indonesia dalam pelayanan berbasis masyarakat.

2. Response Rate

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah bidan ranting Sokaraja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*, Menurut Sugiyono (2019) *accidental sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel yang menentukan sampel secara kebetulan, siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan bila orang yang ditemui secara kebetulan tersebut cocok sebagai sumber data. Sampel yang diambil

dalam penelitian ini sebanyak 103 bidan ranting Sokaraja, berikut rekapitulasi *respon rate*.

Tabel 4.1 Response Rate

Keterangan	Jumlah	Presentase
Total kuesioner yang masuk	103	100%
Jumlah kuesioner lengkap	103	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	103	100%
Kuesioner yang dapat digunakan (<i>respon rate</i>)	103	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 103 kuesioner yang dibagikan kepada responden, kuesioner yang kembali berjumlah 103 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dalam keadaan baik sehingga total sampel yang bisa dipakai untuk analisis adalah 103 responden.

3. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden merupakan bagian yang tak terpisahkan dari variabel-variabel yang diteliti. Pada penelitian ini karakteristik responden didasarkan menurut instansi, jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan status pernikahan.

a. Berdasarkan Instansi

Data mengenai bidan Ranting Sokaraja berdasarkan instansi dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.2

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	Puskesmas Kalibagor	13	12.6
2	Puskesmas Sokaraja I	13	12.6

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
3	Puskesmas Sokaraja II	8	7.8
4	Puskesmas Kembaran I	8	7.8
5	Puskesmas Kembaran II	7	6.8
6	Puskesmas Sumbang I	17	16.5
7	Puskesmas Sumbang II	13	12.6
8	RS Wiradadi Husada	17	16.5
9	RS JIH Purwokerto	7	6.8
	Total	103	100.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa yang mendominasi adalah bidan yang bekerja di instansi puskesmas sumbang I dan RS wiradadi husada yaitu berjumlah 17 bidan sebesar 16.5%.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai bidan Ranting Sokaraja berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.3

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	Perempuan	103	100.0

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa bidan perempuan mempunyai presentasi 100%.

c. Berdasarkan Usia

Data mengenai bidan Ranting Sokaraja berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.4

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	20 – 30 Tahun	23	22.3
2	31 – 40 Tahun	49	47.6
3	41 – 50 Tahun	26	25.2
4	>51 Tahun	5	4.9
	Total	103	100.0

Berdasarkan pada tabel diatas dari empat kriteria usia bahwa bidan Ranting Sokaraja responden bidan usia 20 - 30 tahun sebesar 22.3%, usia 31 - 40 tahun sebesar sebesar 47.6%, usia 41 - 50 tahun sebesar 25.2%, dan usia > 51 Tahun sebesar 4.9%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa bidan yang paling banyak adalah bidan yang memiliki usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 49 orang.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Data mengenai bidan Ranting Sokaraja berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.5

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	1 – 2 Tahun	8	7.8
2	3 – 5 Tahun	12	11.7
3	6 – 10 Tahun	24	23.3
4	>10 Tahun	59	57.3
	Total	103	100.0

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa bidan Ranting Sokaraja yang mendominasi adalah bidan dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 59 bidan dengan persentase sebesar 57.3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata bidan memiliki sikap konsisten dalam bekerja.

e. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai bidan Ranting Sokaraja berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.6

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	Diploma 3 (D3)	93	90.3
2	Diploma 4 (D4)	9	8.7
3	Sarjana (S1)	1	1.0
4	Magister (S2)	0	0
	Total	103	100.0

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa bidan Ranting Sokaraja yang menjadi responden mayoritas berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 93 bidan dengan persentase 90.3%.

f. Berdasarkan Status Pernikahan

Data mengenai bidan Ranting Sokaraja berdasarkan status pernikahan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.7

No	Keterangan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1	Menikah	89	86.4
2	Belum Menikah	12	11.7
3	Cerai	2	1.9
	Total	103	100.0

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa bidan Ranting Sokaraja yang menjadi responden mayoritas sudah menikah yaitu sebanyak 89 bidan dengan persentase 86.4%.

4. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut merupakan statistik deskriptif setiap variabel dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

a. Analisis Statistik Deskriptif Komunikasi (X1)

Hasil analisis uji statistik deskriptif komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
1	Bidan diberikan kemudahan di dalam berkomunikasi dengan Ketua bidang koordinator.	4,106	0,712	Setuju
2	Ketua bidang koordinator memiliki banyak kesempatan dan kemudahan dalam berkomunikasi kepada Bidan di Puskesmas/RS.	4,048	0,719	Setuju
3	Bidan diberikan kesempatan dan kemudahan untuk saling berkomunikasi antara sesama rekan kerja bidan lain.	4,271	0,659	Setuju

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
	Rerata	4,141	0,696	Setuju

Berdasarkan tabel diatas nilai rerata jawaban responden variabel komunikasi memperoleh nilai sebesar 4,141 dari skala likert 1 sampai 5 yang artinya hasil tersebut berada posisi setuju yaitu setiap item pertanyaan pada variabel komunikasi didominasi oleh responden yang menjawab setuju.

Berdasarkan tabel diatas nilai rata-rata item semua pernyataan variabel telah melebihi skor 4 skala likert yang berarti responden menyatakan setuju pada pernyataan tersebut sehingga bisa dikatakan variabel komunikasi telah baik.

b. Analisis Statistik Deskriptif Kepribadian

Hasil analisis uji statistik deskriptif kepribadian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Kepribadian (X2)

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
1	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang ramah, mudah bergaul.	3,941	0,777	Netral
2	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang percaya dengan orang lain.	3,233	0,730	Netral
3	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan menyeluruh.	3,456	0,764	Netral
4	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang santai, menangani stres dengan baik.	3,514	0,739	Netral

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
5	Saya melihat diri saya sebagai seseorang yang memiliki imajinasi aktif.	3,495	0,739	Netral
	Rerata	3,527	0,749	Netral

Berdasarkan tabel diatas nilai rerata jawaban responden variabel kepribadian memperoleh nilai sebesar 3,527 dari skala likert 1 sampai 5 yang artinya hasil tersebut berada posisi netral yaitu setiap item pertanyaan pada variabel kepribadian didominasi oleh responden yang menjawab netral.

c. Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji statistik deskriptif kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
1	Gaji yang diberikan sesuai dan sebanding dengan apa yang saya kerjakan.	3,281	0,911	Netral
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya sendiri.	3,883	0,731	Netral
3	Hubungan kerja sama dengan rekan kerja saya berjalan dengan baik.	4,009	0,585	Setuju
4	Atasan memberikan pengarahan, perhatian, serta motivasi, agar saya terpacu untuk mengerjakan tugas dengan baik.	3,708	0,749	Netral

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
5	Saya memiliki kesempatan besar untuk memperoleh peningkatan karier/promosi.	3,446	0,652	Netral
6	Puskesmas telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.	3,757	0,678	Netral
	Rerata	3,680	0,717	Netral

Berdasarkan tabel diatas nilai rerata jawaban responden variabel kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 3,680 dari skala likert 1 sampai 5 yang artinya hasil tersebut berada posisi netral yaitu setiap item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja didominasi oleh responden yang menjawab netral.

d. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja

Hasil analisis uji statistik deskriptif kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
1	Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan job desc puskesmas/RS.	3,941	0,683	Netral
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	3,990	0,618	Netral
3	Saat bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3,893	0,698	Netral
4	Saya selalu memiliki keinginan bekerja untuk lebih baik.	4,320	0,730	Setuju
5	Sebagai seorang bidan saya tidak pernah absen dalam bekerja.	3,776	0,917	Netral

No	Pernyataan	Mean	Std Deviation	Keterangan
6	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan saya.	4,233	0,716	Setuju
	Rerata	4,000	0,727	Setuju

Berdasarkan tabel diatas nilai rerata jawaban responden variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 4,000 dari skala likert 1 sampai 5 yang artinya hasil tersebut berada posisi setuju yaitu setiap item pertanyaan pada variabel kinerja didominasi oleh responden yang menjawab setuju.

5. Uji Analisis Data

Metode penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.2.9. PLS merupakan salah satu metode *alternative Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil (Haryono, 2017).

a. Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Model pengukuran dilakukan langsung terhadap variabel indikator atau variabel *manifest*, yang berhubungan dengan variabel faktor/laten. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *convergent validity* dan

discriminant validity untuk indikator pembentuk konstruk laten, melalui *composite reliability* untuk reliabilitas indikatornya.

1) Convergent Validity

Convergent validity dilakukan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* > 0,7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya (Haryono, 2016:382).

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin 1998 dalam Ghazali, 2014). Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan > 0,7. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.2.9, hasil *loading factor* dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Loading Factor

Variabel	Indikator	Outer Loading	Nilai Standar	Hasil
X1 KOMUNIKASI	X1.1	0,914	$\geq 0,7$	Valid
	X1.2	0,886	$\geq 0,7$	Valid
	X1.3	0,853	$\geq 0,7$	Valid
X2 KEPRIBADIAN	X2.1	0,881	$\geq 0,7$	Valid
	X2.2	0,051	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	X2.3	0,592	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	X2.4	0,799	$\geq 0,7$	Valid
	X2.5	0,809	$\geq 0,7$	Valid
Z KEPUASAN KERJA	Z1	0,577	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	Z2	0,841	$\geq 0,7$	Valid
	Z3	0,815	$\geq 0,7$	Valid
	Z4	0,819	$\geq 0,7$	Valid
	Z5	0,636	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	Z6	0,851	$\geq 0,7$	Valid
Y KINERJA BIDAN	Y1	0,781	$\geq 0,7$	Valid
	Y2	0,796	$\geq 0,7$	Valid
	Y3	0,757	$\geq 0,7$	Valid
	Y4	0,801	$\geq 0,7$	Valid
	Y5	0,473	$\geq 0,7$	Tidak Valid
	Y6	0,856	$\geq 0,7$	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel menunjukkan bahwa terjadi eliminasi pada variabel indikator X2.2, X2.3, Y5, Z1, Z5 dikarenakan memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,7. Sedangkan peneliti menggunakan nilai *loading factor* $> 0,7$, setelah mengeliminasi dan perhitungan kembali terjadi peningkatan *loading factor*. Indikator pada tiap variabel mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 sehingga dinyatakan valid, hal ini karena indikator variabel mempunyai nilai *loading factor* $> 0,7$ mempunyai tingkat validitas yang tinggi.

2) *Discriminant Validity*

Evaluasi selanjutnya dilihat dari hasil nilai AVE (*Average Variance Construct*). Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,5 artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah dari indikator - indikatornya. Dalam penelitian ini nilai AVE dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13 AVE

Variabel	AVE	Nilai Standar	Hasil
Komunikasi (X1)	0,783	$\geq 0,5$	Valid
Kepribadian (X2)	0,690	$\geq 0,5$	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,692	$\geq 0,5$	Valid
Kinerja Bidan (Y)	0,638	$\geq 0,5$	Valid

Berdasarkan sajian data dalam tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel komunikasi, kepribadian, kepuasan kerja, dan kinerja bidan memiliki nilai $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas minimum AVE yang ditentukan yaitu $> 0,5$ sehingga semua variabel dalam penelitian ini dikatakan valid.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas suatu variabel. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai $> 0,70$ (Haryono, 2016).

Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Nilai Standar	Hasil
Komunikasi (X2)	0,915	$\geq 0,70$	Reliabel
Kepribadian (X2))	0,869	$\geq 0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,900	$\geq 0,70$	Reliabel
Kinerja Bidan (Y)	0,898	$\geq 0,70$	Reliabel

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Setelah pengujian *outer model* yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model struktural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat model fit, *direct effects* (pengaruh langsung), *indirect effects* (pengaruh tidak langsung), *total effects* dan *R-Square*.

1) Analisis Blindfolding

Prosedur blindfolding digunakan untuk mengukur Q^2 dimana nilai $Q^2 > 0$ membuktikan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q^2 < 0$ membuktikan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Tabel 4.15 Analisis Blindfolding

	SSO	SSE	Q² (1-SSE/SSO)
Komunikasi (X1)	309.000	309.000	
Kepribadian (X2)	309.000	309.000	
Kepuasan Kerja (Z)	412.000	281.028	0,318
Kinerja (Y)	515.000	359.030	0,303

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Q² adalah 0,318 dan 0,303. Nilai Q² lebih dari 0, artinya model tersebut sudah memenuhi relevansi prediktif dimana model sudah direkonstruksi dengan baik.

2) Model Fit

Model Fit dilakukan untuk melihat seberapa baik model yang diteliti. Model Fit dapat diketahui dengan melihat nilai NFI dan agar model memenuhi model fit SRMR atau *Standardized Root Mean Square* < 0,10 (Haryono, 2016). Uji model fit digunakan untuk memahami model yang digunakan untuk mengetahui apakah model tersebut cocok tidak dengan data. Nilai NFI dalam nilai antara 0 dan 1, model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1 (Ghozali & Laten, 2015). Hasil output SmartPLS untuk model fit dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,091	0,091
NFI	0,736	0,736

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai NFI sebesar 0,736 atau sebesar 73,6% sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini sudah 73,6% fit dan nilai SRMR sebesar $0,091 < 0,10$ maka dapat disimpulkan model fit dengan data.

3) R Square

Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 *regresi linear*, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

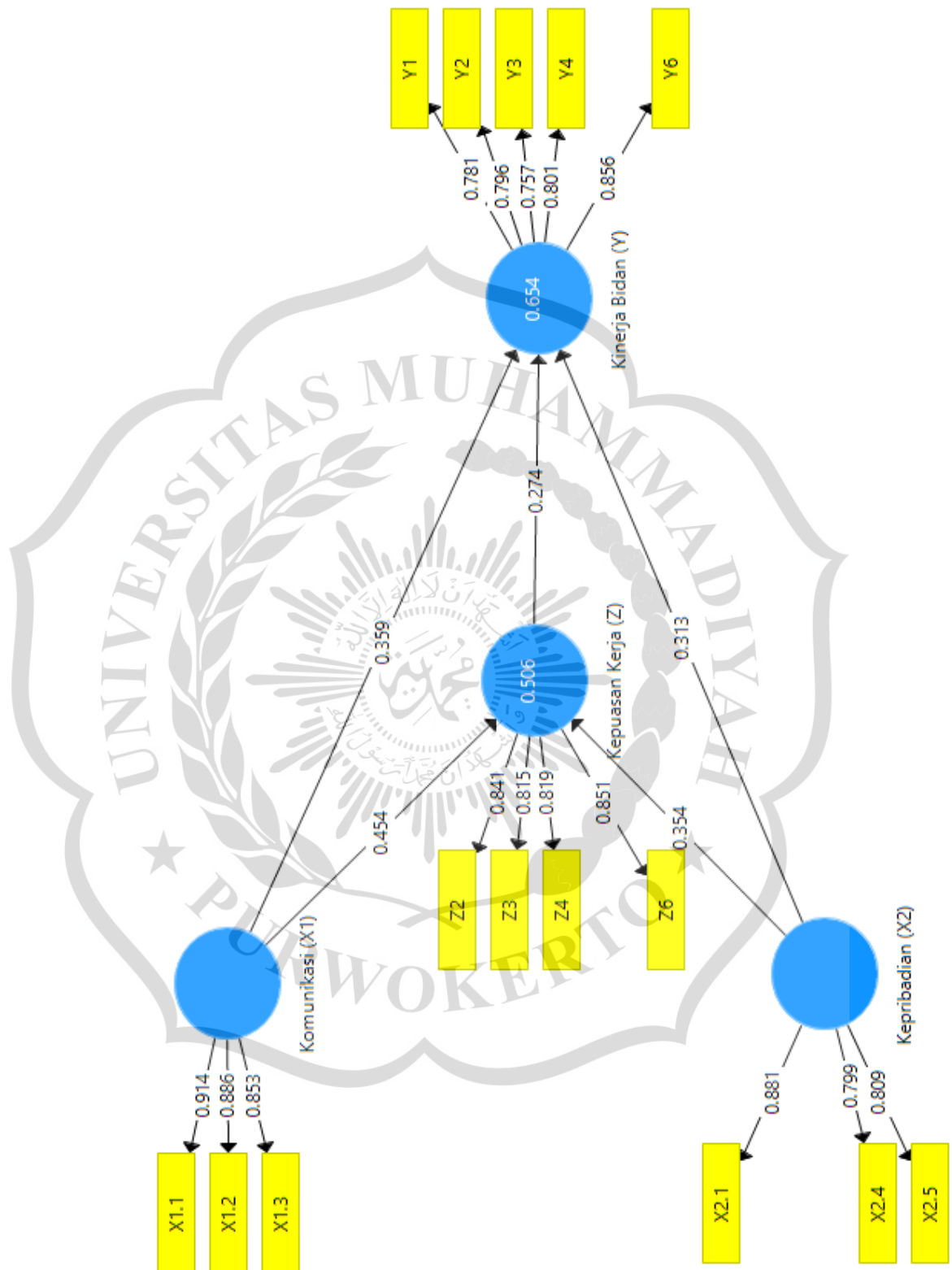
Tabel 4.17 R Square

	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,506
Kinerja Bidan (Y)	0,654

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) komunikasi dan kepribadian mampu menjelaskan variabilitas konstruk kepuasan kerja sebesar 0,506. Artinya kemampuan variabel komunikasi (X1) dan kepribadian (X2) dalam menjelaskan kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 50,6%. Dan sisanya 49,4% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan komunikasi, kepribadian dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk

kinerja sebesar 0,654. Artinya variabel komunikasi (X1), kepribadian (X2) dan kepuasan kerja (Z) dalam menjelaskan kinerja badan (Y) sebesar 65,4%, dan sisanya 34,6% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.





Gambar 4.1 Model Struktural

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa semua variabel indikator dinyatakan valid karena nilai *loading factor* > 0,7.

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat komunikasi terhadap kinerja bidan memiliki pengaruh sebesar 0,359 (35,9%). Hubungan kepribadian terhadap kinerja bidan memiliki pengaruh sebesar 0,313 (31,3%). Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja bidan memiliki pengaruh sebesar 0,274 (27,4%). Hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,454 (45,4%). Sedangkan hubungan kepribadian terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,354 (35,4%).

4) Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Langsung

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh langsung pada penelitian ini dilakukan melalui uji bootstrapping. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t statistic > 1,96 dengan p values < 0,5.

Tabel 4.18 Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	T/Statistic (O/Stdev)	P Values	Kriteria
Hipotesis 1 Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja bidan.	0,359	3,219	0,001	Diterima
Hipotesis 2 Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja bidan.	0,313	3,579	0,000	Diterima

Hipotesis	Original Sample (O)	T/Statistic (O/Stdev)	P Values	Kriteria
Hipotesis 3 Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja badan.	0,274	2,443	0,001	Diterima
Hipotesis 4 Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	0,454	4,351	0,000	Diterima
Hipotesis 5 Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	0,354	3,624	0,000	Diterima

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hubungan memiliki arah yang positif dilihat dari nilai *original sample* yang menunjukan nilai yang positif. Nilai *original sample* menunjukan hubungan dapat mengarah positif dan negatif. Jadi variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai t statistic menunjukkan hubungan variabel signifikan. Sedangkan p values menunjukan hubungan diterima atau ditolak.

Pada tabel diatas, hipotesis 1 menunjukan nilai t statistic sebesar 3,219 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,000 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Dari hasil tersebut mengungkapkan bahwa H1 **diterima**. Artinya komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pada tabel di atas, hipotesis 2 menunjukkan nilai t statistic sebesar 3,579 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,000 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa H2 **diterima**. Artinya kepribadian mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pada tabel di atas, hipotesis 3 menunjukkan nilai t statistic sebesar 2,443 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,001 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 **diterima**. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

4. Pengujian Hipotesis 4

Pada tabel di atas, hipotesis 4 menunjukkan nilai t statistic sebesar 4,351 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,000 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H4 **diterima**. Artinya komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

5. Pengujian Hipotesis 5

Pada tabel di atas, hipotesis 5 menunjukkan nilai t statistic sebesar 3,624 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,001 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa H5 **diterima**. Artinya kepribadian mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

5) Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Tidak Langsung

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dilakukan melalui hasil *indirect effect* pada uji *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t statistic $> 1,96$ dengan p values $< 0,5$.

Tabel 4.19 Indirect Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	T/Statistic (O/Stdev)	P Values	Kriteria
Hipotesis 6 Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja bidan melalui Kepuasan Kerja.	0,124	2,667	0,008	Diterima
Hipotesis 7 Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja bidan melalui Kepuasan Kerja.	0,097	2,490	0,013	Diterima

6. Pengujian Hipotesis 6

Pada tabel di atas, hipotesis 6 menunjukkan nilai t statistic sebesar 2,667 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,008 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H6 **diterima**. Artinya komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengujian Hipotesis 7

Pada tabel di atas, hipotesis 7 menunjukkan nilai t statistic sebesar 2,490 maka signifikan karena nilai $> 1,96$ dan nilai p values sebesar 0,013 yang berarti diterima karena p values $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H7 **diterima**. Artinya kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi Penelitian

No	Hipotesis	T Statistic & P Values	Kriteria	Hasil
1.	H1 Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan.	Original Sample = 0,359 T Statistic = 3,219 P Values = 0,001	Diterima	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan.
2.	H2 Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan.	Original Sample = 0,313 T Statistic = 3,579 P Values = 0,000	Diterima	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan.
3.	H3 Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan.	Original Sample = 0,274 T Statistic = 3,443 P Values = 0,001	Diterima	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan.

No	Hipotesis	T Statistic & P Values	Kriteria	Hasil
4.	H4 Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Original Sample = 0,454 T Statistic = 4,351 P Values = 0,000	Diterima	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
5.	H5 Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.	Original Sample = 0,354 T Statistic = 3,624 P Values = 0,000	Diterima	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	H6 Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan melalui kepuasan kerja.	Original Sample = 0,124 T Statistic = 2,667 P Values = 0,008	Diterima	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan melalui kepuasan kerja.
7.	H7 Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan melalui kepuasan kerja.	Original Sample = 0,097 T Statistic = 2,490 P Values = 0,008	Diterima	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja badan melalui kepuasan kerja.

B. Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini akan membahas mengenai hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan untuk menjawab penelitian serta implikasinya bagi IBI Ranting Sokaraja.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Bidan

Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 telah membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi bidan pada ranting Sokaraja yang diterapkan ternyata berdampak langsung pada kinerja bidan, dengan adanya komunikasi yang baik antara bidan maka kegiatan atau pekerjaan akan terselesaikan dengan baik karena terjalin komunikasi yang baik karena hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

Secara statistik deskriptif berdasarkan tabel 4.8 dan 4.11 variabel komunikasi memiliki rata-rata 4,141 dan kinerja memiliki rata-rata 4,000 yang artinya responden memberikan nilai setuju pada pernyataan variabel komunikasi dan kinerja, sehingga komunikasi dan kinerja dapat dikatakan telah baik. Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-rata item pernyataan paling tinggi pada komunikasi yaitu diberikan kemudahan rekan kerja. Para bidan merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja bidan lain. Sehingga hal ini dianggap oleh bidan sebagai salah satu faktor penting untuk mendorong meningkatkan kinerja mereka.

Teori yang didukung oleh teori Robbins (2013) yaitu komunikasi membantu membangun motivasi dengan menjelaskan kepada pekerja bagaimana bekerja secara efektif dan bagaimana meningkatkan kinerja jika tidak sesuai dengan harapan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurmin, dkk (2020) pada penelitian guru, Endratno & Afrizal (2020) pada perangkat desa di Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, Rialmi & Morsen (2020) yang melakukan penelitian pada karyawan di PT Utama Metal Abadi, Kadir, dkk (2021) di Pemerintah Kota Parepare, dan Estiningsih (2018) di PT. Time Excelindo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Dengan demikian pengaruh Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja dapat diterima pada objek penelitian yang luas.

Dilihat dari penelitian diatas, bidan sebaiknya mempertahankan komunikasi yang sudah berjalan baik saat ini karena komunikasi sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja bidan. Semakin baik komunikasi di instansi maka kinerja akan semakin tinggi.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Bidan

Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 telah membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian bidan pada ranting Sokaraja berdampak langsung pada kinerja bidan. Jadi kepribadian bidan dalam berinteraksi dapat mempengaruhi keterlibatan bidan lain yang dapat mendorong kinerja.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.11 variabel kepribadian memiliki rata-rata 3,527 dan kinerja memiliki rata-rata 4,000 yang artinya responden

memberikan nilai netral pada pernyataan variabel kepribadian dan setuju pada variabel kinerja, sehingga kepribadian dan kinerja dapat dikatakan telah baik. Dengan adanya kepribadian yang baik maka akan meningkatkan kinerja bidan.

Teori yang didukung adalah teori mengenai model dimensi kepribadian seperti yang dikonseptualisasikan oleh Costa dan McCrae (1992) atau teori *Big Five Theory of Personality* termasuk *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Teori ini dapat digunakan secara universal, dapat diaplikasikan pada individu dengan berbagai latar belakang budaya (McCrae & Costa, 2008). Hal ini juga dapat diterapkan dari masa kanak-kanak hingga dewasa (Thompson, 2003). Oleh karena itu, teori big five personality diterapkan pada penelitian ini yang dapat digunakan untuk menjelaskan gambaran kepribadian pada sampel bidan.

★ Penelitian ini sejalan dengan penelitian Badaruddin & Fatmasari (2021) pada dosen di Makassar, Nora, dkk (2022) di RSUD Pasaman Barat, dan Simanjuntak (2018) terhadap pegawai di Universitas Trunajaya Bontang yang menunjukkan bahwa kepribadian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian pengaruh Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja dapat diterima pada objek penelitian yang luas.

Dilihat dari penelitian diatas, bidan sebaiknya ditingkatkan kepribadiannya karena kepribadian dapat meningkatkan kinerja bidan. Semakin baik kepribadian maka kinerja akan semakin tinggi.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Bidan

Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 telah membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada bidan. Menurut Wibowo (2013) dalam (Rokib & Santoso, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11 variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,680 dan kinerja memiliki rata-rata 4,000 yang artinya responden memberikan nilai netral pada pernyataan variabel kepuasan kerja dan setuju pada variabel kinerja, sehingga kepuasan kerja dan kinerja dapat dikatakan telah baik.

Teori yang digunakan dalam variabel ini adalah teori Perbedaan Locke (1969) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya,

apabila yang diperoleh pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fakhruddin, dkk (2020) pada karyawan DPRD kota samarinda, Simanjuntak (2018) terhadap pegawai di Universitas Trunajaya Bontang, Nurmin, dkk (2020) pada penelitian guru, Estiningsih (2018) di PT. Time Excelindo, Safrina (2017), dan Nora, dkk (2022) di RSUD Pasaman Barat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dapat diterima pada objek penelitian yang luas.

Dilihat dari penelitian diatas, bidan sebaiknya ditingkatkan kepuasan kerjanya karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja bidan. Semakin puas maka kinerja akan semakin tinggi.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

★ Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dengan rekan bidan lain adalah faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.10 rata rata pada variabel komunikasi 4,141 dan kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,680 yang artinya responden memberikan nilai setuju pada pernyataan variabel

komunikasi dan netral pada variabel kepuasan kerja, sehingga komunikasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan telah baik.

Teori yang mendukung terhadap kepuasan kerja adalah teori interaksi simbolik Herbert Mead (1934), komunikasi hanya akan terjadi jika ada sebuah hubungan antar individu sebelumnya, seseorang tidak bisa berkomunikasi jika tidak ada kepentingan yang sama dan tidak ada aktifitas yang kooperatif antara pihak yang berkomunikasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herizal & Nur (2020) pada pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie, Ulfa & Surenda (2021) di Hotel Grand Inna Padang, dan Nurmin, dkk (2020) pada penelitian guru yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian pengaruh Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima pada objek penelitian yang luas.

★ Dilihat dari penelitian diatas, bidan sebaiknya mempertahankan komunikasi mereka karena komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja bidan. Semakin baik komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja bidan

5. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mempunyai

kepribadian yang baik saat berinteraksi dengan rekan bidan lain adalah hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bidan.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 variabel kepribadian memiliki rata-rata 3,527 dan kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,680 yang artinya responden memberikan nilai netral pada pernyataan variabel kepribadian dan kepuasan kerja.

Teori yang didukung adalah teori mengenai model dimensi kepribadian oleh Costa dan McCrae (1992) atau teori *Big Five Theory of Personality* termasuk *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Teori ini dapat digunakan secara universal, dapat diaplikasikan pada individu dengan berbagai latar belakang budaya (McCrae & Costa. 2008). Hal ini juga dapat diterapkan dari masa kanak-kanak hingga dewasa (Thompson, 2003). Oleh karena itu, teori big five personality diterapkan pada penelitian ini yang dapat digunakan untuk menjelaskan gambaran kepribadian pada sampel bidan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nora, dkk (2022) di RSUD Pasaman Barat, dan Simanjuntak (2018) terhadap pegawai di Universitas Trunajaya Bontang yang menyatakan kepribadian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari penelitian diatas, bidan sebaiknya meningkatkan kepribadian mereka karena kepribadian dapat meningkatkan kepuasan

kerja bidan. Semakin baik kepribadian akan meningkatkan kepuasan kerja bidan.

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Bidan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan melalui kepuasan kerja. Artinya komunikasi dapat mempengaruhi kinerja bidan apabila bidan memiliki kepuasan kerja yang baik.

Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Safrina (2017) terhadap karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen, Nurmin, dkk (2020) pada penelitian guru yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan.

★ Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja bidan melalui kepuasan kerja. Bidan masing – masing instansi perlu berkomunikasi dengan baik sebab komunikasi dapat mempengaruhi kinerja. Apalagi bila bidan memiliki kepuasan kerja yang baik maka pengaruh komunikasi terhadap kinerja akan lebih besar.

7. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Bidan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3 membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bidan melalui kepuasan kerja. Artinya kepribadian dapat mempengaruhi kinerja bidan apabila bidan memiliki kepuasan kerja secara baik. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi dapat memediasi variabel kinerja dan kepuasan kerja.

Hal ini didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Nora, dkk (2022) pada pegawai di RSUD Pasaman Barat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mediasi terhadap pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bidan melalui kepuasan kerja.