

**ANALISIS KINERJA BIDAN PADA PELAYANAN ANTENATAL CARE
DI PUSKESMAS SELAYANG****Sri Yunita Perangin angin^{1*}, Faija Sihombing², Hilda Yani Karo-Karo³, Chainny
Rhamawan⁴**¹⁻⁴Universitas Audi Indonesia

Email Korespondensi: sriyunita237@gmail.com

Disubmit: 07 Juni 2023

Diterima: 14 Juni 2023

Diterbitkan: 16 Juni 2023

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i5.10370>**ABSTRACT**

Antenatal Care Services (ANC) at the Selayang Health Center, this study used analytic observation research with a "cross-sectional study" design with a sample size of 49 midwives using the formula (Ariawan, 1998 in Yatino, 2005) by conducting interviews and questionnaires. There were 19 respondents who had less knowledge, 47.4% had low performance. The results of the chi-square test obtained a value of $p = 0.04$ ($p < 0.05$) meaning that H_0 was rejected and H_a was accepted, thus there is a relationship between the knowledge factor and the performance of midwives in ANC services. Statistical test results to see the closeness of the relationship obtained the value of $R\varphi = 0.289$ which states that there is a low relationship. Respondents who have less work motivation, 58.3% have low performance, Chi-Square test results obtained $p = 0.016$ which means H_0 is rejected H_a is accepted means there is a relationship. The test results for the coefficient φ (phi) obtained $R\varphi = 0.343$ which states that there is a low relationship. respondents who stated that the leadership of the puskesmas leaders was quite good, 82.9% had high performance. the results of the statistical test with Chi-Square obtained a value of $p = 0.00$ which means there is a relationship between leadership and performance. The statistical test of the coefficient φ (phi) obtained a value of $R\varphi = 0.25$ which means there is a low relationship. respondents who stated less than the incentives received 50.0% had low performance. Statistical Test with Chi - Square obtained a value of $p = 0.025$ there was a relationship between incentives / rewards on performance. The closeness of the relationship was known by the test results of the coefficient φ (phi) obtained a $R\varphi = 0.321$ there is a low relationship. Respondents who gave a fairly good assessment of their co-workers 20.5% had low performance. Chi - Square obtained the value of $p = 0.00$ The closeness of the relationship is known by the results of the φ coefficient test (phi) obtained by the value of $R\varphi = 0.433$ there is a moderate relationship between colleagues and the performance of midwives in ANC services.

Keywords: Factors related to Midwife Performance, ANC Services

ABSTRAK

Pelayanan *antenatal care* (ANC) di Puskesmas Selayang penelitian ini menggunakan penelitian observasi analitik dengan rancangan “cross sectional study” dengan jumlah sampel 49 bidan dengan menggunakan rumus (ariawan,1998 dalam yatino,2005) dengan melakukan wawancara dan kuesioner. Terdapat 19 responden memiliki pengetahuan kurang 47,4% memiliki kinerja rendah. Hasil uji chi-square diperoleh nilai $p=0,04$ ($p < 0,05$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian ada hubungan antara faktor pengetahuan dengan kinerja bidan pada pelayanan ANC. Hasil Uji statistik untuk melihat keeratan hubungan diperoleh nilai $R\phi = 0,289$ yang menyatakan ada hubungan rendah. responden yang memiliki motivasi kerja kurang, 58,3% memiliki kinerja rendah, hasil uji Chi- Square diperoleh nilai $p=0,016$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima berarti ada hubungan. Hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh $R\phi=0,343$ yang menyatakan ada hubungan rendah. responden yang menyatakan kepemimpinan pemimpin puskesmas Cukup baik, 82,9% memiliki kinerja Tinggi. hasil uji statistic dengan Chi- Square diperoleh nilai $p=0,00$ yang berarti ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja, uji statistic koefisien ϕ (phi) yang diperoleh nilai $R\phi = 0,25$ berarti terdapat hubungan rendah. responden yang menyatakan kurang terhadap insentif yang diterima 50,0% memiliki kinerja rendah, Uji Statistik dengan Chi - Square diperoleh nilai $p = 0,025$ terdapat hubungan antara insentif / imbalan terhadap kinerja, Keeratan hubungan tersebut diketahui dengan hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,321$ terdapat hubungan rendah. responden yang memberikan penilaian cukup baik terhadap rekan kerjanya 20,5% memiliki kinerja rendah. Chi - Square diperoleh nilai $p = 0,00$ Keeratan hubungan tersebut diketahui dengan hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,433$ terdapat hubungan sedang antara rekan kerja dengan kinerja bidan pada pelayanan ANC.

Kata Kunci: Faktor- faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan, Pelayanan ANC

PENDAHULUAN

Saat ini di dunia Angka Kematian Ibu (AKI) saat melahirkan dan Angka Kematian Bayi khususnya bayi baru lahir masih tinggi. (WHO, 2018) mencatat, tiap tahunnya sekitar 14.180 wanita Indonesia meninggal karena hamil dan melahirkan, sedangkan di dunia mencapai lebih dari 585.000 ibu meninggal saat hamil atau bersalin (DEPKES, 2016). Kematian dan kesakitan ibu hamil, bersalin dan nifas masih merupakan masalah besar di Negara berkembang termasuk Indonesia. Sekitar 25-50% kematian wanita usia subur disebabkan masalah yang berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan

nifas di Negara miskin.

Pemeriksaan kehamilan atau yang lebih sering disebut *antenatal care* adalah kegiatan yang diberikan untuk ibu sebelum melahirkan atau dalam masa kehamilan. Pemeliharaan kehamilan merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam pemeliharaan terhadap kesehatan ibu dan kandungannya. Penting seorang ibu hamil melakukan pemeriksaan kehamilan (Antenatal Care) secara rutin untuk mengetahui kondisi janin di dalam kandungannya, selain itu untuk mencegah kematian ibu maupun bayi dalam kandungan (Ditjen Dikti Kemdikbud, 2016) .

Pelayanan kebidanan mempunyai tujuan yang mulia, melindungi dan mem-promosikan kesehatan perempuan, terutama membantu perempuan hamil dan keluarganya. Pelayanan yang diberikan agar perempuan dan keluarganya memperoleh penyesuaian emosional dalam menghadapi kehamilan dan persalinan, serta menjamin calon ibu mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan informasi yang cukup untuk memasuki masa menjadi ibu (*motherhood*) dengan peran dan tanggungjawab yang benar dan tepat (Handerson, C., Jones, 2017). Di Kota Medan, Persentase cakupan pelayanan K1 tahun 2007 sebesar 90,63% dan K4 tahun 2007 sebesar 74,04% (Dinas Kesehatan Medan Kota, 2012).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas penampilan seseorang dalam melaksanakan tugas (Nurhayani, 2012). Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaian hasil (DEPKES, 2016). Kinerja tenaga kesehatan menjadi unsure yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka memelihara dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Survey tentang kinerja bidan (Farodis, 2017) melalui pendekatan kualitatif menunjukkan bahwa pada intinya masyarakat mengharapkan bidan yang ramah, terampil dan tanggap dibidangnya namun sejauh ini masih terdapat masalah akibat kinerja bidan terutama pada pelayanan Antenatal Care pada ibu hamil.

Bidan sebagai ujung tombak dari pembangunan kesehatan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat dapat menjadi faktor pendukung

atau pendorong namun juga dapat menjadi faktor penghambat keberhasilan program antenatal care pada ibu hamil. Kinerja bidan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu *variable individu*, *variabel organisasi* dan *variabel psikologi* (Hasmoko, 2019). Faktor-faktor individu meliputi pengetahuan, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, pengalaman dan karakteristik demografi. Faktor-faktor psikologis meliputi antara lain persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi. Sedangkan faktor-faktor organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Suparjo, 2013).

Untuk menangani permasalahan ketidakberaturan ibu melakukan pemeriksaan kehamilan maka bidan selaku tenaga profesional yang penting peranannya untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak harus lebih kreatif dan efektif kinerja. Namun pada kenyataannya kebanyakan bidan yang bertugas di keempat puskesmas ini yakni bidan muda yang masih kurang pengalaman dan pelatihan dari instansi tersebut sehingga kurang kompeten dalam bidangnya (Aryanti, 2020). Ini dapat dilihat pada contoh kasus yang terjadi di tahun 2010, seorang ibu hamil yang kebetulan saudara jauh penulis yang saat itu telah mengandung 7 bulan dan melakukan pemeriksaan kehamilan di salah satu puskesmas tempat penelitian. Setelah melakukan pemeriksaan dan tablet (vitamin) oleh bidan setempat. Beberapa hari kemudian ibu hamil tersebut tidak sadar bahwa bayi dalam kandungannya telah meninggal dunia (Saifuddin, 2016).

Kemungkinan bayi mengalami keracunan. Sungguh disayangkan hal ini terjadi akibat keteledoran bidan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja bidan agar tidak terjadi lagi hal demikian. Motivasi bidan yang kurang dalam melakukan pelayanan antenatal care dan jumlah bidan sedikit padahal beban kerjanya banyak serta status bidan di puskesmas telah menikah. Hal ini mempengaruhi bidan untuk jarang berada ditempat tugas (Prawirohardjo, 2016). Factor lain yang mempengaruhi kinerja bidan yakni bidan tidak diberikan izin atau kesempatan oleh pimpinannya untuk melanjutkan studi kebidanan. Dari semua permasalahan-permasalahan diatas tentu saja sangat mempengaruhi kinerja bidan pada pelayanan antenatal care (Hasibuan, 2016).

HASIL PENELITIAN

Identitas Responden

1. Dsitribusi pasien berdasarkan Umur

Tabel 1 Dsitribusi pasien berdasarkan Umur di Puskesmas selayang tahun 2023

Umur	Frekuensi	
	N	%
20 - 27	26	53,1
28-35	12	24,5
36-44	7	14,3
45-55	4	8,2
Jumlah	49	100

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa presentasi Umur terbesar yaitu kelompok umur 20 - 27 tahun sebanyak 26 responden (53,1%), diikuti kelompok

Untuk itu Salah satu kunci keberhasilan pelayanan Antenatal Care adalah tergantung kualitas kinerja Bidan . Melalui pemeriksaan yang rutin dan teratur oleh ibu hamil dan ditunjang dengan kualitas kinerja bidan yang baik dan berkompeten maka menghasilkan penurunan angka kematian ibu dan bayi. Untuk itu penting dilakukan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasi analitik dengan rancangan "cross sectional study" Penelitian ini dilaksanakan di empat Puskesmas Selayang, mengingat untuk mencapai target minimum sampel dalam suatu penelitian kesehatan. Empat Puskesmas tersebut yakni 49 responden.

umur 28 - 35 tahun sebanyak 12 responden (24,5%) . Sementara kelompok umur yang paling kecil yakni 45 - 55 tahun sebanyak 4 responden (8,2 %).

2. Distribusi pasien berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 2 Dsitribusi pasien berdasarkan Umur di Puskesmas selayang

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	
	N	%
Diploma III	46	93,9
Srata I	3	6,1
Jumlah	49	100

Dari tabel 2 diatas menjelaskan bahwa persentasi Pendidikan Terakhir Bidan yang paling banyak adalah Diploma III 46 responden (93,9%) sementara yang paling sedikit yakni 3 responden (6,1%).

3. Distribusi pasien berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 3 Dsitribusi pasien berdasarkan Status Perkawinan di Puskesmas selayang tahun 2023

Status Perkawinan	Frekuensi	
	N	%
Belum Menikah	19	38,8
Menikah	30	61,2
Jumlah	49	100

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa persentasi Status Perkawinan Bidan yang belum Menikah sebanyak 19 responden (38,8%). Presentasi ini lebih sedikit bila dibandingkan dengan presentasi bidan yang telah Menikah yakni sebanyak 30 responden (61,2%).

4. Distribusi pasien berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Dsitribusi pasien berdasarkan Masa Kerja di Puskesmas selayang tahun 2023

Masa Kerja / Pengalaman	Frekuensi	
	N	%
Cukup Lama Kurang	32	65,3
Lama	17	34,7
Jumlah	49	100

Pada Tabel 4 diatas diketahui bahwa faktor masa kerja atau pengalaman mempengaruhi kinerja bidan dari aspek kompetensi . Bidan yang masa kerjanya Cukup Lama sebanyak 32 orang (65,3 %) dan bidan yang masa kerjanya Kurang Lama sebanyak 17 responden (34,7%).

5. Distribusi pasien berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 5 Dsitribusi pasien berdasarkan Status Kepegawaian di Puskesmas selayang tahun 2023

Status Kepegawaian	Frekuensi	
	N	%
PNS	19	38,8
PTT	30	61,2
Jumlah	49	100

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa Status Kepegawaian Bidan yang paling banyak yakni Bidan PTT (Pegawai Tidak Tetap) 30 responden (61,2%) dan yang paling sedikit yakni Bidan PNS (Pegawai Negeri Sipil) 19 responden (38,8%).

Distribusi frekuensi factor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan pada pelayanan ANC

1. Pengetahuan

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pengetahuan Bidan diPuskesmas Selayang tahun 2023

Tingkat Pengetahuan	Frekuensi	
	N	%
Cukup	30	61,2
Kurang	19	38,8
Jumlah	49	100

Pada Tabel 6 diatas menjelaskan bahwa bidan yang cukup tingkat pengetahuan lebih besar daripada bidan yang tingkat pengetahuannya kurang. Dengan bidan yang Cukup Pengetahuan sebanyak 30 responden (61,2 %) dan bidan yang kurang pengetahuannya sebanyak 19 responden (38,8%).

2. Motivasi

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Bidan diPuskesmas Selayang tahun 2023

Motivasi	Frekuensi	
	N	%
Cukup	37	75,5
Kurang	12	24,5
Jumlah	49	100

Tabel 7 diatas menjelaskan bahwa Faktor motivasi ini, dari 49 responden, 37 responden (75,5%) yang memiliki Motivasi yang cukup, 12 responden (24,5%) memilki motivasi yang kurang.

3. Kepemimpinan

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Bidan di Puskesmas Selayang

Kepemimpinan	Frekuensi	
	N	%
Cukup Kurang	38	77,6
	8	24
Jumlah	49	100

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa terdapat 38 responden (77,6%) yang menyatakan kepemimpinan pemimpin puskesmas (kepala unit) Cukup baik dan 11

responden (22,4%) menyatakan kepemimpinan kepala puskesmas (kepala unit) kurang baik.

4. Insentif/imbalan

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Insentif/imbalan Bidan di Puskesmas Selayang tahun 2023

Insentif / Imbalan	Frekuensi	
	N	%
Cukup	31	63,3
Kurang	18	36,7
Jumlah	49	100

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui bahwa lebih banyak bidan merasa Cukup Insentif yang mereka terima dari bidan yang merasa kurang terhadap Insentif yang

diterima. Sebanyak 31 responden (63,3%) merasa Cukup Insentif yang diterima dan sebanyak 18 responden (36,7%) merasa Kurang.

5. Rekan kerja

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Rekan Kerja Bidan di Puskesmas selayang

Rekan Kerja	Frekuensi	
	N	%
Cukup	39	79,6
Kurang	10	20,4
Jumlah	49	100

Tabel 10 menjelaskan bahwa sebanyak 39 bidan (79,6%) merasa Hubungan dengan sesama dan penilaian terhadap Rekan Kerja

bidan cukup baik , sedangkan sebanyak 10 bidan (20,4%) yang merasa hubungan dan penilaian terhadap rekan kerja kurang baik.

6. Kinerja Bidan pada Pelayanan Antenatal (ANC)

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di Puskesmas selayang

Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC	Frekuensi	
	N	%
Tinggi	34	69,4
Rendah	15	30,6
Jumlah	49	100

Pada tabel 11 diketahui bahwa jumlah bidan yang kinerjanya Tinggi pada pelayanan Antenatal Care (ANC) lebih banyak daripada bidan yang kinerjanya

rendah. Sebanyak 34 responden (69,4%) yang memiliki kinerja Tinggi dan sebanyak 15 responden (30,6%) yang memiliki kinerja Rendah dari 49 responden.

Tabel 12. Umur dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC

Umur	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	
	Tinggi		Rendah			
	N	%	N	%	N	%
20-27	17	65,4	9	34,6	26	100,0
28-3	9	75,0	3	25,0	12	100,0
36-44	4	57,1	3	42,9	7	100,0
45-55	4	100,0	0	0	4	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur 20 - 27 tahun yaitu sebanyak 26 responden dengan 17 responden (65,4%) yang memiliki kinerja Tinggi pada Pelayanan Antenatal Care (ANC) dan terdapat 9 responden (34,6%) yang memiliki Kinerja

Rendah. Selanjutnya jumlah responden pada kelompok umur 28 - 35 tahun terdapat 12 responden. Dari 12 responden tersebut sebanyak 9 responden (75,0%) yang memiliki Kinerja Tinggi dan sebanyak 3 responden (25,0%) yang memiliki Kinerja Rendah.

Tabel 13. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di beberapa Puskesmas selayang

Pendidikan Terakhir	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	
	Tinggi		Rendah			
	N	%	N	%	N	%
Diploma III	31	67,4	15	32,6	46	100,0
Strata I	3	100,0	0	0	3	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

Tabel 13 menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir responden yaitu lulusan Diploma III sebanyak 46 responden dan Starata I sebanyak 3 responden. Untuk bidan lulusan diploma III terdapat 31 responden (67,4%) yang memiliki Kinerja Tinggi

pada pelayanan ANC dan terdapat 15 responden (32,6%) yang memiliki Kinerja Rendah pada pelayanan ANC. Sementara itu untuk bidan lulusan Strata 1 sebanyak 3 responden (100%) yang memiliki Kinerja Tinggi.

Tabel 14. Hubungan Status Perkawinan dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di beberapa Puskesmas selayang

Status Perkawinan	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC					
	Tinggi		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%
Belum menikah	13	68,4	6	31,6	19	100,0
Menikah	21	70,0	9	30,0	30	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

Pada tabel 14 menjelaskan bahwa bidan yang belum menikah berjumlah 19 responden dan bidan yang sudah menikah berjumlah 30 responden. Bidan yang belum menikah jumlahnya lebih sedikit daripada bidan yang sudah menikah. Dari 30 responden yang telah menikah terdapat 21 reponden (70,0%) memiliki Kinerja Tinggi pada pelayanan Antenatal

Care (ANC) dan 6 responden (31,6%) memiliki Kinerja Rendah pada pelayanan Antenatal Care (ANC). Selanjutnya 19 responden yang belum menikah terdapat 13 responden (68,4%) yang memiliki Kinerja Tinggi pada pelayanan ANC dan terdapat 6 responden (31,6%) yang memiliki Kinerja Rendah pada pelayanan ANC.

Tabel 15. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di beberapa puskesmas

Masa Kerja	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC					
	Tinggi		Rendah		Total	
	N	%	N	%	N	%
Cukup lama	23	71,9	9	28,1	32	100,0
Kurang lama	11	64,7	6	35,3	17	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

Pada tabel 15 menjelaskan bahwa sebanyak 32 responden yang masa kerjanya cukup lama, diantara 32 responden itu sebanyak 23 responden (71,9%) memiliki kinerja

tinggi pada pelayanan ANC dan 9 responden (28,1%) memiliki kinerja rendah pada pelayanan ANC. Sedangkan dari 17 responden yang kurang masa kerjanya, sebanyak 11

responden (64,7%) memiliki kinerja tinggi dan 6 responden (35,3%) memiliki kinerja rendah.

Tabel 16. Hubungan Status Kepegawaian dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di beberapa Puskesmas selayang

Status Kepegawaian	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	
	Tinggi		Rendah			
	N	%	N	%	N	%
PNS	16	84,2	3	15,8	19	100,0
PTT	18	60,0	12	40,0	30	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

Berdasarkan Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa status kepegawaian bidan sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 19 responden, sebanyak 16 responden (84,2%) memiliki Kinerja Tinggi dan 3 responden (15,8%) memiliki

Kinerja Rendah Sementara status kepegawaian bidan sebagai PTT (Pegawai Tidak Tetap) berjumlah 30 responden, sebanyak 18 responden (60,0%) yang memiliki Kinerja Tinggi dan 12 responden (40,0%) yang memiliki Kinerja Rendah.

Tabel 17. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di Puskesmas

Motivasi	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	Uji Statistik
	Tinggi		Rendah			
	N	%	N	%	N	%
Cukup	29	78,4	8	21,6	37	100,0
Kurang	5	41,7	7	58,3	12	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

$X^2 = 5,749$
 $p = 0,016$
 $R\phi = 0,343$

Sesuai tabel 17 diatas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang memiliki motivasi kerja Cukup, terdapat 29 responden (78,4%) memiliki kinerja tinggi dan 8 responden (21,6%) memiliki

kinerja rendah. Selanjutnya responden yang memiliki motivasi kerja kurang, terdapat 5 responden (41,7%) memiliki kinerja tinggi dan 7 responden (58,3%) memiliki kinerja rendah.

Tabel 18 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di di Puskesmas

Kepemimpinan	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	Uji Statistik
	Tinggi		Rendah			
	N	%	N	%	N	%
Cukup	30	78,9	8	21,1	38	100,0
Kurang	4	36,4	7	63,6	11	100,0
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0

$X^2 = 7,283$
 $p = 0,007$
 $R\phi = 0,386$

Pada tabel 18 dijelaskan bahwa dari 38 responden yang menyatakan kepemimpinan pemimpin puskesmas Cukup baik , sebanyak 30 responden (78,9%) memiliki kinerja Tinggi dan sebanyak 8 responden (21,1%) memiliki kinerja Rendah. Sementara

itu, terdapat 11 responden yang menyatakan kepemimpinan pemimpin mereka Kurang baik yakni sebanyak 4 responden (36,4%) memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 7 responden (63,6%) yang memiliki kinerja rendah.

Tabel 19 Hubungan Insentif / Imbalan dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di beberapa Puskesmas

Insentif / Imbalan	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	Uji Statistik	
	Tinggi		Rendah				
	N	%	N	%			
Cukup	25	80,6	6	19,4	31	100,0	$\chi^2 = 5,035$
Kurang	9	50,0	9	50,0	18	100,0	$P = 0,025$
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0	$R\phi = 0,321$

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa sebanyak 31 responden menyatakan Cukup insentif yang diterima, sebanyak 25 responden (80,6%) memiliki kinerja tinggi dan sebanyak 6 responden (19,4%) memiliki kinerja rendah. Disamping

itu terdapat 9 responden yang menyatakan kurang terhadap insentif yang diterima, sebanyak 9 responden (50,0 %) yang memiliki kinerja tinggi dan 9 responden (50,0%) memiliki kinerja rendah.

Tabel 20 Hubungan Rekan Kerja dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC di beberapa Puskesmas

Rekan Kerja	Kinerja bidan pada Pelayanan ANC				Total	Uji Statistik	
	Tinggi		Rendah				
	N	%	n	%			
Cukup Baik	31	79,5	8	20,5	39	100,0	$\chi^2 = 9,176$
Kurang Baik	3	30,0	7	70,0	10	100,0	$\rho = 0,433$
Total	34	69,4	15	30,6	49	100,0	

Sesuai tabel 20 menjelaskan bahwa sebanyak 39 responden memberikan penilaian cukup baik terhadap rekan kerjanya. Yakni sebanyak 31 responden (79,5%)

memiliki kinerja tinggi dan 8 responden (20,5%) memiliki kinerja rendah. Selanjutnya terdapat sebanyak 10 responden yang memberikan penilaian kurang baik

terhadap rekan kerjanya, sebesar 3 responden (30,0%) yang memiliki kinerja tinggi dan sebanyak 7

responden (70,0%) yang memiliki kinerja rendah dari 49 responden yang diteliti.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden dengan Kinerja Bidan pada Pelayanan ANC (Antenatal Care)

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel adalah 49 responden yang bertugas empat puskesmas ataupun di desa-desa sekitar puskesmas tersebut. Responden dengan kelompok umur dan kinerja bidan di beberapa puskesmas di kabupaten gowa dapat dilihat pada tabel 11, kelompok umur termuda 20 - 27 tahun yaitu 34,6% yang memiliki Kinerja Rendah. Selanjutnya jumlah responden pada kelompok umur 28 - 35 tahun 25,0% yang memiliki Kinerja Rendah. Sementara itu, kelompok umur 36 - 44 tahun (42,9%) memiliki Kinerja Rendah. Serta untuk kelompok umur 45 - 55 tahun 0% memiliki Kinerja rendah. Hal ini menunjukkan semakin tua responden semakin tinggi kinerjanya terhadap pelayanan antenatal care. Semakin tua berarti semakin banyak pengalaman yang didapat dalam melayani sehingga berefek pada peningkatan kesehatan ibu dan anak. Secara tidak langsung responden belajar sambil mempraktekkan. Tentu saja ini akan berdampak pada kinerja bidan tersebut.

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Bidan yang bekerja di empat puskesmas (puskesmas parigi, puskesmas tinggimoncong, puskesmas manuju dan puskesmas parangloe) kebanyakan lulusan Diploma III dan Strata I. Dengan jenjang pendidikan yang berbeda tentunya akan memberikan perbedaan kinerjanya pada pelayanan antenatal care. Pada

tabel 12 menjelaskan bahwa responden yang pendidikan terakhir diploma III, 32,6% yang memiliki Kinerja Rendah pada pelayanan ANC. Sedangkan responden yang pendidikan terakhir Strata I, 0% memiliki kinerja rendah pada pelayanan ANC. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan responden semakin tinggi pula kinerjanya pada pelayanan ANC.

Selanjutnya status perkawinan responden di empat puskesmas kabupaten gowa, pada tabel 13 sebelumnya menjelaskan untuk bidan yang telah menikah 30,0% (6 responden dari 19 responden) memiliki kinerja rendah pada pelayanan ANC dan untuk responden yang belum menikah 31,6% (9 responden dari 30 responden) yang memiliki kinerja rendah pada pelayanan ANC. Hal ini menunjukkan responden yang belum menikah kinerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang menikah. Ini dipengaruhi oleh tanggungjawab yang emban responden yang telah menikah lebih besar daripada responden yang belum menikah yakni tanggungjawab terhadap keluarga (suami dan anak-anak) (Manuaba, I.A.C., Manuaba, I.B.G.F., Manuaba, 2015).

Masa kerja menggambarkan pengalaman responden dalam menguasai bidangnya. Pada umumnya responden dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan banyak bimbingan dibanding dengan responden yang pengalaman kerjanya sedikit. Masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 14, pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang

masa kerjanya ≥ 3 tahun 28,1% (9 responden dari 32 responden) memiliki kinerja rendah dan responden yang masa kerjanya < 3 tahun 35,3% (6 responden dari 17 responden) memiliki kinerja rendah. Dengan demikian semakin lama masa kerja responden semakin tinggi pula kinerja responden pada pelayanan ANC.

Berdasarkan status kepegawaian bidan di empat puskesmas di kabupaten gowa lebih banyak Pegawai tidak tetap (PTT) dengan kinerja rendah dari pada pegawai negeri sipil (PNS). Sesuai tabel 15 dijelaskan bahwa responden sebagai PNS 15,8% (3 responden dari 19 responden) memiliki kinerja rendah dan responden sebagai PTT 40,0% (12 dari 30 responden) memiliki kinerja rendah. Hal menunjukkan responden PTT kinerjanya lebih rendah dari pada responden PNS. Hal ini dipengaruhi oleh proses penyeleksian dalam perekrutan sebagai PNS yang diikuti oleh responden PNS.

Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen

Menurut (Mardiah, 2016) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kinerja rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja,

bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dalam penelitian ini terdapat lima dimensi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan pada pelayanan Antenatal Care (ANC) sebagai variable independen. Kelima dimensi tersebut adalah pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, insentif, dan rekan kerja. Sementara variable dependen adalah kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di empat puskesmas di kabupaten gowa. Adapun hubungan antara variable independen dengan variabel dependen tersebut sebagai berikut :

Hubungan antara Pengetahuan dengan Kinerja Bidan pada pelayanan ANC

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Pengetahuan merupakan bagian dari kemampuan individu seseorang yang diaplikasikan dalam kinerja yang di hasilkan.

Berdasarkan tabel 16 diketahui bahwa dari 30 responden yang memiliki Pengetahuan Cukup 20,0% memiliki Kinerja Rendah dan 19 responden yang memiliki Pengetahuan Kurang, (47,4% yang memiliki Kinerja Rendah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah pengetahuan responden semakin rendah pula kinerja bidan. Penelitian yang dilakukan oleh Emanuel Hamoko (2008) mengatakan ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja klinis perawat dengan nilai $p = 0,004$ ($\leq 0,25$).

Hasil uji statistic dengan Chi-Square untuk melihat hubungan antara variable independen dan variable dependen dan untuk melihat tingkat kemaknaan diperoleh nilai $p=0,04$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,005$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas Selanjutnya dilakukan lagi uji statistic untuk melihat keeratan hubungan tersebut. Hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,289$ yang menyatakan ada hubungan rendah antara pengetahuan dengan kinerja bidan pada pelayanan Antenatal Care di puskesmas sekabupaten gowa. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang berhubungan dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care adalah pengetahuan di puskesmas

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Bidan pada pelayanan ANC

Menurut (Yatino, 2017) terdapat tiga kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi yaitu kemauan untuk berusaha, pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pribadi individu dalam organisasi.

(Nurhayani, 2017) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Sedangkan McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu: memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pada 49 bidan di beberapa puskesmas di kabupaten gowa, umumnya memiliki motivasi kerja yang baik pada pelayanan antenatal care. Motivasi kerja yang baik memberikan rasa tanggungjawab

pada bidan untuk menyelesaikan tugasnya pada pelayanan ANC sehingga hasil kinerjanya pun tinggi. Sesuai tabel 17 sebelumnya diketahui bahwa 37 responden yang memiliki motivasi kerja Cukup, terdapat 29 responden (78,4%) memiliki kinerja tinggi dan 8 responden (21,6%) memiliki kinerja rendah. Selanjutnya responden yang memiliki motivasi kerja kurang, terdapat 5 responden (41,7%) memiliki kinerja tinggi dan 7 responden (58,3%) memiliki kinerja rendah. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja responden maka tinggi pula kinerja responden pada pelayanan antenatal care. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Yatino, 2018) yang menjelaskan bahwa responden yang memiliki motivasi baik mempunyai kinerja kurang. Hal ini dikarenakan responden tidak mendapai insentif yang memadai dari Kepala Puskesmas (50%) dan lebih dari setengahnya merupakan pendatang (60,4%), Hasil statistiknya juga menyebutkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja bidan desa.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan tingkat kemaknaan motivasi dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas maka dilakukan uji statistic. Hasil uji statistic tersebut dilakukan dengan uji Chi-Square diperoleh nilai $p=0,016$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan mengetahui kemaknaan positif hubungan motivasi dengan kinerja bidan pada pelayanan ANC di puskesmas sekabupaten gowa maka selanjutnya dilakukan lagi uji statistic. Dimana keeratan tersebut diketahui dengan uji koefisien ϕ (phi) diperoleh $R\phi=0,343$ yang menyatakan ada hubungan rendah antara motivasi kerja dengan kinerja bidan pada pelayanan ANC

di puskesmas sekabupaten gowa. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja bidan pada pelayanan ANC.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Bidan pada pelayanan ANC

Menurut (Suparjo, 2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah inti dari manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Kurangnya pemeliharaan dan perhatian pada tenaga kerja biasa menyebabkan semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan serta lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada 49 bidan di empat puskesmas di kabupaten gowa. Dijelaskan pada tabel 18 sebelumnya bahwa dari 41 responden yang menyatakan kepemimpinan pemimpin puskesmas Cukup baik, sebanyak 34 responden (82,9) memiliki kinerja Tinggi dan sebanyak 7 responden (17,1%) memiliki kinerja Rendah. Sementara itu, terdapat 8 responden yang menyatakan kepemimpinan pemimpin mereka Kurang baik yakni sebanyak 6 responden (75,0%) memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 2 responden (25,0%) yang memiliki kinerja rendah.

Kebanyakan bidan cukup menyukai kepemimpinan kepala puskesmas mereka, walau sebagian kecil juga kurang menyukai. Ini berdampak pada kinerja bidan pada pelayanan ANC. Hal ini sejalan dengan penelitian Suparjo (2003) yang menyebutkan responden memberikan kategori baik pada kepemimpinan kepala puskesmas lebih banyak (52%) daripada kategori kurang (2%). Selanjutnya (Yatino, 2018) menyebutkan ada Hubungan antara kepemimpinan

dengan kinerja bidan yakni nilai $p = 0,006$ artinya H_0 ditolak dan H_a di terima.

Hasil uji statistic dengan Chi-Square diperoleh nilai $p=0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,005$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan antara kepemimpinan pemimpin puskesmas dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas sekabupaten gowa.

Sementara untuk menguji bagaimana tingkat keeratan hubungan kepemimpinan dengan kinerja bidan pada pelayanan ANC dilakukan dengan menggunakan uji statistic koefisien ϕ (phi) yang diperoleh nilai $R\phi = 0,25$ yang berada pada rentang antara 0,20 - 0,399. Dengan demikian terdapat hubungan rendah antara kepemimpinan pemimpin puskesmas dengan kinerja bidan pada pelayanan Antenatal Care di puskesmas sekabupaten gowa. Semakin baik kepemimpinan kepala puskesmas semakin tinggi pula kinerja bidan pada pelayanan antenatal care (Andi Offeset, 2016).

Hubungan antara Insentif/Imbalan dengan Kinerja Bidan pada pelayanan ANC

Pada umumnya para karyawan mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Imbalan diartikan (Setiawan, 2016) Sesuatu yang diberikan manajer kepada karyawan setelah memberikan kemampuan, keahlian dan usahanya kepada organisasi, imbalan dapat berupa upah, alih tugas promosi, pujian dan pengakuan.

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa sebanyak 31 responden menyatakan Cukup insentif yang diterima, sebanyak 6 responden 19,4% memiliki kinerja rendah. Dan

terdapat 15 responden yang menyatakan kurang terhadap insentif yang diterima, 9 responden 50,0% memiliki kinerja rendah. Hal ini menunjukkan semakin rendah insentif yang diterima responden semakin rendah pula kinerja bidan tersebut pada pelayanan ANC. Ini terbukti dari data diatas diketahui lebih banyak bidan yang kinerjanya rendah karena insentif yang terima kurang daripada bidan yang kinerjanya tinggi dan merasa cukup insentif yang diterima.

Hubungan insentif dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di beberapa puskesmas di kabupaten gowa diketahui dengan melihat hasil Uji Statistik dengan Chi - Square diperoleh nilai $p = 0,025$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,005$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (Thabita L.M, 2019). Dengan demikian terdapat hubungan antara insentif / imbalan terhadap kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas sekabupaten. Sementara itu. Keeratan hubungan tersebut diketahui dengan hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,321$ yang berada pada rentang antara 0,20 - 0,399. Dengan demikian terdapat hubungan rendah antara insentif yang diterima dengan kinerja bidan pada pelayanan Antenatal Care di puskesmas sekabupaten gowa. Kebanyakan bidan merasa gaji dan insentif yang diterima kurang dan tidak sesuai dengan beban kerja mereka.

Hubungan Rekan Kerja dengan Kinerja Bidan pada pelayanan ANC

Pada umumnya bidan di keempat puskesmas menyatakan cukup baik hubungan mereka dengan rekan kerjanya. Sesuai tabel 20 sebelumnya menjelaskan bahwa sebanyak 39 responden memberikan penilaian cukup baik terhadap

rekan kerjanya. Yakni sebanyak 31 responden (79,5%) memiliki kinerja tinggi dan 8 responden (20,5%) memiliki kinerja rendah. Selanjutnya terdapat sebanyak 10 responden yang memberikan penilaian kurang baik terhadap rekan kerjanya, sebesar 3 responden (30,0%) yang memiliki kinerja tinggi dan sebanyak 7 responden (70,0%) yang memiliki kinerja rendah dari 49 responden yang diteliti. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik hubungan dengan rekan kerja melalui penilaian pribadi responden terhadap kinerja rekan kerja dapat memberikan bantuan dalam bentuk kritikan ataupun saran agar kinerja rekan kerja responden lebih baik dan berkualitas.

Hubungan rekan kerja dengan kinerja bidan terhadap pelayanan antenatal care diketahui terdapat hubungan bermakna dengan hasil uji Statistik dengan Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p > 0,005$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Keeratan hubungan tersebut diketahui dengan hasil uji koefisien ϕ (phi) diperoleh nilai $R\phi = 0,433$ yang berada pada rentang antara 0,40 - 0,599 (Riyanto, 2019). Dengan demikian terdapat hubungan sedang antara rekan kerja dengan kinerja bidan pada pelayanan Antenatal Care di puskesmas sekabupaten gowa. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa salah satu yang berhubungan dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care adalah insentif di puskesmas

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja bidan terhadap kinerja bidan itu sendiri pada pelayanan Antenatal Care di

Puskesmas Selayang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan faktor pengetahuan dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas sekabupaten gowa. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji statistic Chi-Square yang dipeoleh nilai $p=0,043$ ($p<0,05$)
2. Ada hubungan faktor Motivasi dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji statistic Chi-Square yang dipeoleh $p=0.016$ ($p<0,005$).
3. Ada hubungan faktor kepemimpinan dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas . Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistic Chi- Square yang diperoleh yaitu nilai $p= 0,007$ ($p<0,05$).
4. Ada hubungan faktor insentif dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistic Chi-Square yang diperoleh yaitu nilai $p= 0,025$ ($p<0,05$).
5. Ada hubungan faktor rekan kerja dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di puskesmas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistic Chi-Square yang diperoleh yaitu nilai $p= 0,002$ ($p<0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Offeset. (2016). No Title. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Aryanti, F. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Antenatal Oleh Bidan Di Puskesmas Di Kabupaten Purbalingga. Tesis Akk Minat Mkia Universitas Diponegoro.
- Depkes. (2016). Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesmas). Dinas Kesehatan Medan Kota. (2012). Laporan Data Puskesmas Di Selayang.
- Ditjen Dikti Kemdikbud. (2016). Standar Kompetensi Bidan Indonesia.
- Farodis, Z. (2017). Buku Panduan Lengkap Manajemen Kebidanan.
- Handerson, C., Jones, K. (2017). Buku Ajar Konsep Kebidanan (Alih Bahasa Ria Anjarwati, Renata Komala Sari, Dian Adiningsih).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasmoko, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan System Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (Spmkk) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.
- Manuaba, I.A.C., Manuaba, I.B.G.F., Manuaba, I. B. G. (2015). Memahami Kesehatan Reproduksi Wanita. Jakarta : Egc.
- Mardiah. (2016). Faktor- Factor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Dalam Mendukung Program Inisiasi Menyusui Dini (Imd) Di Kota Pekanbaru.
- Nurhayani. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Daya Kota Makassar. Makassar : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Skripsi.
- Prawirohardjo. (2016). Ilmu Kebidanan. Jakarta : Pt Bina Pustaka.
- Riyanto, A. (2019). Buku Pengolahan Dan Analisis Data Kesehatan.
- Saifuddin. (2016). Buku Acuan Praktis Maternal Dan Neonatal.

Jakarta : Yayasan Bina Pustaka
Sarwono Prawirohardjo.

- Setiawan, W. (2016). Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Pertolongan Persalinan Di Kabupaten Tasikmalaya. Tesis Konsentasi Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Diponegoro.
- Suparjo. (2017). Analisa Faktor - Factor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Pegawai Tidak Tetap (Ptt) Dalam Pelayanan Antenatal.
- Thabita L.M. (2019). Persepsi Ibu Bersalin Tentang Kinerja Dan Sikap Bidan Dalam Memberikan Asuhan Persalinan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Sitti Fatimah Makassar. Jurnal Media Kebidanan Poltekes Makassar.
- Who. (2018). Angka Kematian Ibu.
- Yatino. (2018). Analisis Kinerja Bidan Desa Dan Hubungannya Dengan Keberhasilan Program Perbaikan Gizi Dan Kesehatan Di Kabupaten Lampung Barat. Skripsi Depertemen Gizi Dan Sumberdaya Keluarga Fakultas Pertanian Ipb.