

Gambaran Kinerja Bidan pada Pelayanan Antenatal Care di Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram Tahun 2023

Performance of The Midwives on Antenatal Care Services at Puskesmas Dasan Agung, Mataram City, 2023

Lalu Muhammad Fikri Wardana¹, *Yennike Tri Herawati¹

¹Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember, Indonesia

Correspondence*:

Address: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, Jl. Kalimantan I No.93 (Postal Code: 68121) | e-mail: yennike.fkm@unej.ac.id

Indexing

Keyword:

antenatal care,
maternal mortality,
midwives, MCH
service, performance

Abstract

Background: Maternal mortality is still a health problem in Indonesia. Antenatal care as a form of prevention program to prevent maternal death. The low coverage of ANC services can be caused by midwives' poor performance in providing services. Permenkes Number 4 of 2019 concerning Health SPM, the performance achievements of district/city regional governments in providing ANC services are assessed from the coverage of health services for pregnant women according to standards in their working areas. Based on Presidential Regulation Number 18 of 2020, the percentage that must be achieved in ANC service coverage is 95%, while data from the NTB Provincial Health Office, the coverage of antenatal care services in Mataram City is below this target with an average K1 and K4 from 2019 - 2021 is 92.67% and 81.66%. Dasan Agung Health Center is a health center located in the city of Mataram, with an average coverage of antenatal care services for K1 and K4 which is still below standard, namely 78.5% for K1 and 60.1% for K4.

Aims: the purpose of this study was to determine the factors related to performance in antenatal care services at the Dasan Agung Community Health Center, Mataram City.

Method: descriptive research design, the number of samples is 11 people with total sampling

Results: the human resource and leadership variables at the Dasan Agung Health Center tend to be good, the reward and organizational structure variables tend to be quite good. Meanwhile for the performance variable, it was found that the performance of midwives at the Dasan Agung Health Center tended to be good.

Conclusion: the results of the study show that the majority of midwives at the Dasan Agung Health Center in Mataram City have good performance in providing antenatal care services

Kata kunci:
antenatal care, bidan,
kematian ibu, kinerja,
pelayanan KIA

Submitted: 26 Juli 2023
Revised: 07 Agustus 2023
Accepted: 11 Agustus 2023

Abstrak

Latar belakang: Kematian ibu masih menjadi salah satu masalah kesehatan di Indonesia. Antenatal care sebagai bentuk program penanggulangan untuk mencegah terjadinya kematian ibu. Rendahnya cakupan pelayanan ANC dapat disebabkan oleh kinerja bidan yang kurang dalam memberikan pelayanan. Permenkes Nomor 4 Tahun 2019 tentang SPM Kesehatan, capaian kinerja pemerintah daerah kabupaten/ kota dalam memberikan pelayanan ANC dinilai dari cakupan pelayanan kesehatan ibu hamil sesuai standar di wilayah kerjanya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020, persentase yang harus dicapai dalam cakupan pelayanan ANC adalah 95%, sedangkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi NTB, cakupan pelayanan antenatal care di Kota Mataram berada di bawah target tersebut dengan rata – rata K1 dan K4 dari tahun 2019 - 2021 adalah 92.67% dan 81.66%. Puskesmas Dasan Agung merupakan puskesmas yang berada di Kota Mataram, dengan rata – rata cakupan pelayanan antenatal care pada K1 dan K4 masih di bawah standar yakni 78,5% pada K1 dan 60,1% pada K4.

Tujuan: tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja bidan pada pelayanan antenatal care di Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram.

Metode: desain penelitian deskriptif, jumlah sampel 11 orang bidang dengan total sampling

Hasil: variabel sumber daya manusia dan kepemimpinan pada Puskesmas Dasan Agung cenderung baik, untuk variabel imbalan dan struktur organisasi cenderung cukup baik. Sementara itu untuk variabel kinerja ditemukan kinerja bidan pada Puskesmas Dasan Agung cenderung baik. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa semua variabel dominan memiliki kecenderungan terhadap kinerja yang baik.

Kesimpulan: hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja bidan pada Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram mayoritas memiliki kinerja baik dalam memberikan pelayanan antenatal care

PENDAHULUAN

Menurut Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012, di Indonesia terdapat 359 AKI per 100.000 kelahiran hidup dan mengalami penurunan pada 2015 menjadi 305 kematian. Angka tersebut masih kurang dari standar yang telah ditetapkan pada SDGs yakni 70 kematian per 100.000 kelahiran hidup. Berdasarkan Data Dinas Kesehatan Provinsi NTB, kematian ibu di Kota Mataram pada tahun 2019 sebanyak 6 kematian, pada tahun 2020 sebanyak 7 kematian dan pada tahun 2021 sebanyak 6 kematian ibu, kematian tersebut diakibatkan komplikasi yang terjadi selama masa kehamilan dan persalinan. Adanya kematian pada ibu berdampak pada bayi dan anak. Kehilangan ASI, sentuh kasih sayang dan aspek yang membuat mereka menjadi manusia (Nisa et. al., 2019)

Salah satu bentuk penanggulangan untuk mencegah kematian ibu pada masa kehamilan dan saat persalinan adalah adanya pelayanan *antenatal care*. Permenkes No. 21 Tahun 2021, Program ANC merupakan kegiatan atau serangkaian kegiatan yang dilakukan sejak terjadinya masa konsepsi hingga sebelum mulainya proses persalinan yang komprehensif dan berkualitas yang bertujuan agar setiap ibu hamil memperoleh haknya dengan mendapat pelayanan yang menyeluruh dan berkualitas sehingga ibu hamil mampu melewati fase kehamilan dan persalinan yang bersifat positif serta melahirkan bayi yang sehat dan berkualitas. Menurut Permenkes Nomor 4 Tahun 2019 tentang standar pelayanan minimal kesehatan, capaian kinerja pemerintah daerah kabupaten/ kota dalam memberikan pelayanan ANC dinilai dari cakupan pelayanan kesehatan ibu hamil sesuai standar di wilayah kerjanya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020, persentase yang harus dicapai dalam cakupan pelayanan *antenatal care* adalah 95%.

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi NTB, diketahui bahwa rata - rata cakupan pelayanan *antenatal care* di Kota Mataram dari tahun 2019 hingga 2021 adalah 92.67% pada K1 dan 81.66% pada K4. Sementara itu di Puskesmas Dasan Agung sendiri rata - rata cakupan *Antenatal care* dari tahun 2019 hingga 2021 adalah 78,5% pada K1 dan 60,1% pada K4. Kedua data tersebut masih kurang dari 95% sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kemenkes. Tenaga kesehatan yang paling bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kehamilan atau ANC adalah bidan. Berdasarkan Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS) tahun 2018, proporsi tenaga pemeriksa kehamilan atau ANC paling banyak dilakukan oleh bidan dengan proporsi 85%.

Banyak faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja bidan, dimana kinerja tersebut dapat berdampak terhadap kinerja pelayanan kesehatan khususnya pelayanan antenatal care. Apabila kinerja belum maksimal, harapan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan capaian akan semakin rendah. Menurut Gibson (dalam Tsauri, 2014:22) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Variabel - variabel tersebut saling berkaitan terhadap kinerja. Uraian – uraian diatas cukup menjelaskan alasan perlu diteliti faktor yang berhubungan dengan kinerja pada pelayanan *antenatal care* di Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram.

Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Pada penelitian deskriptif, untuk menjelaskan suatu kejadian digunakan pendekatan pendeskripsian atau penggambaran fenomena yang terjadi

pada kelompok sampel (Notoatmodjo, 2012:35). Penelitian menggunakan total sampling sehingga sampel adalah seluruh populasi, yakni sebanyak 11 orang bidan pada Puskesmas Dasan Agung. Penelitian dilaksanakan pada Maret - Mei 2023. Variabel penelitian ini adalah karakteristik individu, sumber daya manusia, kepemimpinan, imbalan, dan struktur organisasi. penelitian menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber data. Data primer yang digunakan terkait data yang peneliti butuhkan berupa karakteristik individu, SDM, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan kinerja ANC pada Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram. Sementara data sekunder yang digunakan seperti data cakupan pelayanan, data kinerja bidan di Puskesmas.

Pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur untuk mengetahui variabel karakteristik individu, SDM, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi. Sementara itu observasi dilakukan menggunakan instrumen lembar observasional untuk mengetahui variabel kinerja anc. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung kepada bidan pada saat memberikan pelayanan ANC. Data yang telah diperoleh nantinya akan dianalisis, analisis yang digunakan adalah analisis univariat untuk menjelaskan karakteristik objek penelitian sedangkan analisis menggunakan tabulasi silang dengan tujuan untuk melihat kecenderungan variabel yang diteliti. Data yang telah dianalisis lalu disajikan dalam bentuk tabel dan teks.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Individu atau pegawai yang bekerja untuk organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sementara itu untuk variabel kepemimpinan didefinisikan sebagai Kriteria yang berada pada pemimpin secara struktural yang memengaruhi sistem pengelolaan dalam organisasi. Variabel imbalan dipahami sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai oleh organisasi sebagai bentuk balas jasa atau imbalan atas kerja yang dilakukan oleh pegawai dan variabel Struktur organisasi dipahami sebagai bentuk formal tingkatan yang memengaruhi penentuan tanggung jawab dalam organisasi

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi karakteristik individu bidan di Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram 2023

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
25-34	6	54, 5
35-44	1	9, 1
45-54	3	27, 3
>55	1	9, 1
Jabatan Fungsional		
Bidan Penyelia	3	27, 3
Bidan Mahir	1	9, 1
Bidan terampil	3	27, 3
Non ASN / kontrak	4	36, 4
Pendidikan Terakhir		
D3	10	90, 9
S2	1	9, 1
Lama Bekerja		
1 – 10 Tahun	4	36, 4
11 – 20 Tahun	4	36, 4
21 – 30 Tahun	2	18, 2

Variabel	Jumlah (n)	Percentase (%)
31 – 40 Tahun	1	9, 1
Status Kepegawaian		
ASN	7	63, 6
Kontrak	4	36, 4
Total	11	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas bidan berusia 25-34 tahun (54, 5%). jabatan fungsional bidan terbanyak berasal dari bidan yang belum ASN atau masih berstatus kontrak yaitu sebanyak 4 responden (36, 4 %). sebagian besar bidan menempuh pendidikan hingga diploma III (DIII) yaitu sebanyak 10 responden (90, 9%). Sementara itu untuk lama bekerja bidan mayoritas bekerja selama 1- 10 tahun dan 11 – 20 tahun dengan jumlah masing – masing adalah 4 bidan (36,4%). Status kepegawaian paling dominan adalah sebagai ASN yakni sebanyak 7 bidan (63, 6%).

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan faktor organisasi di Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram

Sumber Daya Manusia	Jumlah Responden	Percentase
Baik	9	81.8
Cukup Baik	2	18.2
Kurang Baik	-	-
Kepemimpinan		
Baik	7	63.6
Cukup Baik	4	36.4
Kurang Baik	-	-
Imbalan		
Baik	4	36.4
Cukup Baik	7	63.6
Kurang Baik	-	-
Struktur Organisasi		
Baik	3	27.3
Cukup Baik	8	72.7
Kurang Baik	-	-
Total	11	100

Sumber : Data primer terolah

Diketahui bahwa terdapat 9 responden (81,8%) dengan kriteria sumber daya manusia baik dan 2 responden (18,2%) dengan kriteria sumber daya cukup baik. Persepsi mengenai kepemimpinan terdapat 7 responden (63,6%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan (kepala puskesmas dan manajemen di dalamnya) di Puskesmas Dasan Agung baik dan 4 responden (36,4%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan di Puskesmas Dasan Agung cukup baik. Diketahui terdapat 4 responden (36,4%) yang merasa imbalan baik materil ataupun immaterial yang diperoleh dari Puskesmas Dasan Agung baik dan 7 responden (63,6) yang merasa

imbilan yang diperoleh cukup baik. Diketahui terdapat 3 responden (27,3%) yang merasa struktur organisasi yang terdapat di Puskesmas Dasan Agung baik dan 8 responden (72,7%) yang merasa struktur organisasi di Puskesmas Dasan Agung cukup baik.

Tabel 3. Keterkaitan faktor organisasi dengan kinerja bidan di Puskesmas Dasan Agung Kota Mataram

SDM	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik		Total	
	N	%	N	%	N	%
Baik	2	22.2	7	77.8	9	100
Cukup baik	0	0	2	100	2	100
Jumlah	2	18.2	9	81.8	11	100
Kepemimpinan	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik		Total	
	N	%	N	%	N	%
Baik	2	28.6	5	71.4	7	100
Cukup Baik	0	0	4	100	4	100
Jumlah	2	18.2	9	81.8	11	100
imbilan	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik		Total	
	N	%	N	%	N	%
Baik	1	25	3	75	4	100
Cukup Baik	1	14.3	6	85.7	7	100
Jumlah	2	18.2	9	81.8	11	100
Struktur Organisasi	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik		Total	
	N	%	N	%	N	%
Baik	1	33.3	2	66.7	3	100
Cukup Baik	1	12.5	7	87.5	8	100
Jumlah	2	18.2	9	81.8	11	100

Sumber : Data primer terolah

Bidan dengan manajemen sumber daya baik sebagian besar cenderung memiliki kinerja baik (77,8%) dalam memberikan pelayanan antenatal care. Sementara itu bidan dengan manajemen sumber daya cukup cenderung memiliki kinerja yang baik dengan persentase sebesar 100%. Bidan dengan persepsi mengenai kepemimpinan yang baik sebagian besar memiliki kecenderungan kinerja baik (71,4%). Sementara itu bidan dengan persepsi kepemimpinan cukup baik seluruhnya memiliki kecenderungan kinerja baik (100%). Bidan dengan persepsi imbalan baik sebagian besar cenderung memiliki kinerja baik dengan persentase sebesar 75%. Sementara itu bidan dengan persepsi imbalan cukup baik sebagian besar memiliki kecenderungan kinerja baik dengan persentase 85,7%. Bidan dengan persepsi mengenai struktur organisasi baik sebagian besar memiliki kecenderungan kinerja baik (66,7%) akan tetapi nilainya tidak terlalu signifikan dibandingkan dengan persepsi baik dan kinerja kurang. Sementara itu bidan dengan persepsi struktur organisasi cukup baik sebagian besar cenderung memiliki kinerja baik dengan persentase sebesar 87,5%.

Kualitas sumber daya manusia pada organisasi menentukan bagaimana kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rahayu, 2020), bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang mereka lakukan. Sementara menurut (Rivaldo et al., 2021), adanya pelatihan pada pegawai menunjang kualitas mereka dalam bekerja pada perusahaan. Menurut penelitian Ningsih & Wintarsih (2022), pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja bidan di Puskesmas. Pelatihan pada bidan membentuk dasar dengan adanya pengetahuan dan keterampilan baru serta dapat mengembangkan potensi bidan untuk kedepannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Br Munthe et al.. (2021), pengembangan sumber daya manusia dapat berhubungan dengan peningkatan kinerja bidan di Puskesmas. Hal tersebut dikarenakan pengembangan keterampilan dapat langsung digunakan pada saat melakukan pelayanan kebidanan. Didukung oleh penelitian lain, adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja bidan dalam melakukan pelayanan kebidanan. Adanya pelatihan membantu bidan menambah ilmu dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan keterampilan serta kualitas bidan dalam melaksanakan pelayanan kebidanan (Linda et al., 2021).

Berdasarkan hasil tabulasi silang, diketahui bidan dengan persepsi kepemimpinan baik mayoritas memiliki kecenderungan kinerja baik, sementara bidan dengan persepsi kepemimpinan cukup baik cenderung memiliki kinerja baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa dkk. (2019), persepsi baik bawahan terhadap pemimpin berpengaruh terhadap kinerja bidan. Hal tersebut dikarenakan keterlibatan pemimpin dengan dalam hal manajerial di puskesmas. Keterlibatan tersebut dapat memotivasi bidan untuk bekerja secara maksimal. Penelitian lain menyebutkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang bervariasi bergantung pada kondisi dan situasi dapat mendorong perkembangan dan kematangan bawahan yang dipimpin. (Crystandy et al., 2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rubandiyah (2019), kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang lebih baik. Pemimpin dalam puskesmas berperan untuk mengorganisasi, mengawasi, dan mengevaluasi. Keaktifan pemimpin khususnya kepala puskesmas kepada bawahan diperlukan agar puskesmas dapat lebih terarah dan sesuai dengan visi misi. Didukung oleh penelitian Prabowo (2019), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk mengarahkan bawahan sesuai dengan karakteristik masing – masing mereka.

Berdasarkan hasil tabulasi silang, diketahui bidan dengan persepsi imbalan baik mayoritas memiliki kecenderungan kinerja baik, akan tetapi perbedaan dengan kinerja yang kurang baik tidak terlalu signifikan. Sementara itu untuk persepsi imbalan cukup baik mayoritas memiliki kecenderungan kinerja baik. Berdasarkan penelitian Susilawati et al.. (2019), ditemukan bahwa kinerja bidan dengan imbalan yang tidak memuaskan lebih rendah daripada kinerja bidan dengan imbalan yang dianggap sesuai. Hal tersebut dikarenakan imbalan yang tidak sesuai yang diberikan oleh organisasi dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja secara efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawaty et al.. (2020), pemberian reward atau imbalan kepada pegawai berhubungan dengan bagaimana kinerja individu pada organisasi. Adanya reward tersebut dianggap organisasi menghargai kontribusi yang telah dilakukan karyawan serta sebagai bentuk kepedulian terhadap karyawan.

Didukung oleh penelitian lain, bahwa imbalan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan imbalan sejalan dengan peningkatan kinerja pada pegawai.

Upaya yang dapat dilakukan seperti peningkatan upah, insentif, penghasilan tambahan dan tunjangan lain. (Sitorus, 2019). Penelitian lain menyebutkan bahwa imbalan non finansial atau non materi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Organisasi perlu memperhatikan pemberian imbalan non materi seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi pegawai agar bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Aliyya *et al.*, 2022)

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bidan dengan persepsi struktur organisasi baik memiliki kecenderungan kinerja yang baik, meski daripada itu terdapat perbedaan yang tidak terlalu jauh dengan yang memiliki kinerja kurang baik. Sementara itu untuk bidan dengan persepsi struktur organisasi cukup baik dominan memiliki kecenderungan kinerja yang baik. Didukung oleh literatur lain, disebutkan bahwa adanya struktur organisasi yang baik berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada organisasi (Haryanto, 2021). Penelitian serupa juga mengemukakan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Rahmanto *et al.*, 2023). Penelitian serupa juga menyebutkan bahwa struktur organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik struktur organisasi disusun dan dilaksanakan maka semakin baik pula kinerja pegawai (Taufik, 2019)

Menurut penelitian Yari (2022), struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya struktur organisasi yang baik dapat menunjang dan meningkatkan kinerja mereka. Pembagian kewenangan yang dimiliki seusai dengan tanggung jawab mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan tepat waktu. Didukung oleh penelitian Parjadinata dkk. (2019), bahwa struktur organisasi yang baik berpengaruh terhadap efektivitas dalam memberikan pelayanan. Tindakan tersebut dapat berupa pembagian wewenang, kejelasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, kejelasan pembagian tugas antar rekan kerja, kejelasan tugas dan hubungan antara bawahan dan atasan.

Kesimpulan

Variabel struktur organisasi dan imbalan pada tinjauan diatas memiliki kecenderungan terhadap kinerja cukup baik, sementara untuk variabel SDM dan kepemimpinan memiliki kecenderungan baik. Peningkatan kinerja pada faktor struktur organisasi dan imbalan dapat dilakukan dengan memperbaiki hirarki pembagian tugas dan wewenang yang diberikan kepada bidan, memperbaiki komunikasi top down antara manajerial dengan bidan, Bidan dapat lebih proaktif terhadap masalah yang berhubungan dengan imbalan baik imbalan materil maupun immaterial.

References

- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia*. <https://akuntansi.pnp.ac.id/jabei/index.php/jabei/article/view/10>
- Br Munthe, V. O., Dewi Harahap, F. S., & Marsaulina P, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Bidan Desa Terhadap Penyelenggaraan Program Kesehatan Ibu Dan Anak Di Wilayah Kerja Puskesmas Mapaddegat Kabupaten Kepulauan Mentawai Tahun 2020. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v5i1.1288>

- Crystandy, M., Tampubolon, I. L., & Najihah, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*.
- Haryanto, A. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Sakura Java Indonesia. *SECAD Secretary Administration Journal*.
- Kemenkes. (2012). *Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia*.
- Kemenkes. (2018). *Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS)*.
- Linda, H., Zulfendri, Z., & Juanita, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i2.3467>
- Ningsih, S., & Wintarsih. (2022). *Hubungan Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan*.
- Nisa, K., Serudji, J., & Sulastri, D. (2019a). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Berkualitas Diwilayah Kerja Puskesmas Kota Bukittinggi Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 53. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.545>
- Nisa, K., Serudji, J., & Sulastri, D. (2019b). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Berkualitas Diwilayah Kerja Puskesmas Kota Bukittinggi Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.545>
- Notoatmodjo, soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (3rd ed.). Rineka Cipta.
- Parjadinata, L., Surati, S., & Sakti, D. P. B. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Pelayanan Program One Day Service Di Kantor Pertanahanan Kota Mataram. *JMM UNRAM - Master Of Management Journal*. <https://doi.org/10.29303/jmm.v9i1.480>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 (PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2019 TENTANG STANDAR TEKNIS PEMENUHAN MUTU PELAYANAN DASAR PADA STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KESEHATAN). (2019).
- Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 (Peraturan Presiden). (2020). Presiden RI.
- Permenkes No. 21 tahun 2021 (21; Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Masa Sebelum Hamil, Masa Hamil, Persalinan, Dan Masa Sesudah Melahirkan, Pelayanan Kontrasepsi, Dan Pelayanan Kesehatan Seksual). (2021).
- Prabowo, O. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.pdf. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- PUTRI, L. M. (2022). Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Perancangan Pekerjaan. In A. Munandar (Ed.), *Hukum Kesehatan Dan Sumber Daya Manusia Kesehatan* (1st ed., pp. 223–233). Media Sains Indonesia.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1).
- Rahmanto, A., Hadi, R., & Firdaus, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. <https://doi.org/10.20527/jbp.v12i1.15511>
- Rahmawaty, D. F., Damayanti, N. A., & Ernawaty, E. (2020). Meningkatkan Loyalitas Bidan Melalui Pemasaran Internal di Fasilitas Kesehatan Dasar. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 56–65. <https://doi.org/10.31539/jks.v4i1.1471>

- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*.
- Rubandiyah, H. I. (2019). Faktor Kinerja Puskesmas di Kota Semarang. *HIGEIA*.
<https://doi.org/10.15294/higeia.v3i1/24989>
- Sitorus, G. (2019). Pengaruh Imbalan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apartemen Botanica Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 60–67. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v3i2.125>
- Susilawati, I. R., Madjid, T. H., & Herman, H. (2019). Kinerja Bidan Desa di Desa Tertinggal Dalam Penggerakan Masyarakat Bidang Kesehatan di Kabupaten Garut tahun 2018. *Jurnal Medika Cendikia*. <https://doi.org/10.33482/medika.v6i2.113>
- Taufik, Y. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Politeknik LP3I Bandung). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 1–12. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v3i2.449>
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN JEMBER PRESS.
- UCLG. (2022). *Tujuan Berkelanjutan Yang Perlu Diketahui Oleh Pemerintah Daerah*. United cities and local governments.
- Yari, F. R. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i1.9059>