



ANALISA KINERJA BIDAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN DI RUANG RAWAT INAP KEBIDANAN DALAM UPTD RSD BESEMAH KOTA PAGAR ALAM TAHUN 2024

Henny^{*1}, Ali Harokan², Arie Wahyudi³, Deby Utami Siska Ariani⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang Indonesia

hennyanggafz@gmail.com, aliharokan@yahoo.com, ariew@binahusada.ac.id, usa.dbee@gmail.com

Abstrak

Pelayanan medis yang bermutu adalah pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada seluruh pasien apabila prosedur pelaksanaannya sesuai dengan standar dan kode etik yang telah ditetapkan. Desain dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua bidan di Instalasi Rawat Inap Kebidanan UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam yang berjumlah 55 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 18 Maret sampai 22 Mei 2024. Pengumpulan data primer wawancara dengan menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat menggunakan *uji Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan kompetensi individu (*p value* 0,00), komunikasi (*p value* 0,00), kepemimpinan (*p value* 0,00), prosedur kerja (*p value* 0,00) dengan kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Kesimpulan ada hubungan kompetensi individu, komunikasi, kepemimpinan, prosedur kerja dengan kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Hendaknya rumah sakit melakukan pelatihan upaya peningkatan kompetensi bidan di rumah sakit.

Kata Kunci: *Kinerja, mutu pelayanan, rumah sakit*

Abstract

*Quality medical services are services that can provide satisfaction to all patients if the implementation procedures are in accordance with established standards and codes of ethics. The design of this research is quantitative with a cross-sectional approach. The population in this study were all midwives at the UPTD Midwifery Inpatient Installation at RSD Besemah, Pagar Alam City, totaling 55 people. The sample in this study amounted to 55 people. The sampling method uses total sampling. This research was carried out from 18 March to May 22 2024. Primary data was collected using interviews using questionnaires. Bivariate data analysis used the Chi-Square test. The research results show that there is a relationship between individual competence (*p value* 0.00), communication (*p value* 0.00), leadership (*p value* 0.00), work procedures (*p value* 0.00) with the performance of midwives in the Midwifery Inpatient Room In the UPTD of Besemah Hospital, Pagar Alam City in 2024. The conclusion is that there is a relationship between individual competence, communication, leadership, work procedures and the performance of Midwives in the Midwifery Inpatient Room in the UPTD of Besemah Hospital, Pagar Alam City in 2024. Hospitals should carry out training efforts to increase the competency of midwives in hospital.*

Keywords: *Performance, service quality, hospital*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉Corresponding author :

Address : Jl. I. Syech A Somad No.28, 22 Ilir Kota Palembang

Email : hennyanggafz@gmail.com

Phone : 082184232288

PENDAHULUAN

Pelayanan yang baik dan berkualitas merupakan hal yang sangat penting bagi rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit merupakan faktor penting dalam kepuasan pasien dan dapat mempengaruhi citra serta reputasi rumah sakit. Pelayanan medis yang bermutu adalah pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada seluruh pasien apabila prosedur pelaksanaannya sesuai dengan standar dan kode etik yang telah ditetapkan serta didasarkan pada kepentingan pasien (Manorek et al., 2020).

Kepuasan pasien merupakan indikator penting dalam menilai mutu pelayanan kesehatan. Hal ini dapat diukur melalui berbagai dimensi kualitas pelayanan kesehatan, seperti yang ditetapkan oleh WHO. Mutu pelayanan kesehatan mencakup kesempurnaan dari tata cara penyelenggaraan kesehatan, yang dapat menimbulkan kepuasan pasien dan diselenggarakan secara aman dan memuaskan pelanggan sesuai dengan norma dan etika yang baik (Abdul Rahman, 2009).

Standar layanan kebidanan merupakan suatu alat organisasi untuk menjabarkan mutu layanan Kebidanan ke dalam terminologi operasional sehingga semua orang yang terlibat dalam layanan kebidanan akan terikat dalam suatu sistem, baik pasien, penyedia layanan kebidanan, penunjang layanan kebidanan, ataupun manajemen organisasi layanan kebidanan, dan akan bertanggung gugat dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing. Apabila standar pelayanan kebidanan pada pemeriksaan kehamilan tidak dilaksanakan dengan baik akan berdampak negatif, misalnya ibu hamil yang berisiko tidak terdeteksi secara dini mengakibatkan fatal pada ibu hamil dan janin yang dikandung yang dapat mengakibatkan bayi lahir dengan BBLR, pendarahan postpartum, tetanus neonatorum dan lain-lain (Mirdahni et al., 2021).

Bidan merupakan petugas yang berkualifikasi, mempunyai peran dan fungsi profesional dan mempunyai tanggung jawab terhadap praktik yang dilaksanakan, kinerja bidan dipengaruhi oleh faktor dari bidan itu sendiri yaitu pendidikan, pelatihan, sikap, motivasi, lama bertugas, pengetahuan dan keterampilan (Triana, 2021). Dalam meningkatkan mutu pelayanan yang ada di Ruang Rawat Inap Kebidanan UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam, erat kaitannya dengan kinerja Bidan yang bertugas.

Hal ini akan sangat membantu program pemerintah dalam penyelenggaraan peningkatan kesehatan masyarakat. Perubahan pola pikir dan kesadaran masyarakat yang semakin paham akan hak dan kewajibannya, menuntut pihak Rumah Sakit untuk terus meningkatkan mutu pelayanan dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Peningkatan mutu pelayanan di bidang kesehatan khususnya dipelayanan Bidan Pagar Alam

karena merupakan salah satu wujud dan bentuk tanggung jawab untuk turut serta dalam tugas meningkatkan derajat kesehatan yang optimal sehingga berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana Analisa Kinerja Bidan Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan di Ruang Rawat Inap Kebidanan UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024, sehingga diharapkan mutu pelayanan rumah sakit, termasuk pelayanan kebidanan di ruang rawat inap kebidanan dapat terus ditingkatkan untuk memberikan pengalaman terbaik bagi pasien.

METODE

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua bidan di Instalasi Rawat Inap Kebidanan UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam yang berjumlah 55 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Cara pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 18 Maret sampai 22 Mei 2024. Pengumpulan data primer wawancara dengan menggunakan kuisioner. Analisis data bivariat menggunakan *uji Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Kinerja Bidan	Jumlah	Persentase (%)
Tidak baik	29	52,7
Baik	26	47,3
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 55 responden, kinerja bidan tidak baik sebanyak 29 responden (52,7%) dan kinerja bidan baik sebanyak 26 responden (47,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Umur Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Umur	Jumlah	Persentase (%)
Tua	16	29,1
Muda	39	70,9
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 55 responden, bidan sudah tua sebanyak 16 responden (29,1%) dan bidan muda sebanyak 39 responden (70,9%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Pendidikan Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	47	85,5
Tinggi	8	14,5
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 55 responden, bidan berpendidikan tinggi sebanyak 8 (14,5%) responden dan bidan Pendidikan rendah sebanyak 47 responden (85,5%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Kompetensi Individu Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Kompetensi Individu	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	31	56,4
Baik	24	43,6
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa bidan kompetensi individu kurang baik sebanyak 31 (56,4%) responden dan bidan kompetensi individu baik sebanyak 24 responden (43,6%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Komunikasi Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Komunikasi Bidan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	30	54,5
Baik	25	45,5
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa bidan komunikasi kurang baik sebanyak 30 (54,5%) responden dan bidan komunikasi dengan baik sebanyak 25 responden (45,5%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Kepemimpinan Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Kepemimpinan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	30	54,5
Baik	25	45,5
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa bidan komunikasi kurang baik sebanyak 30 (54,5%) responden dan bidan komunikasi dengan baik sebanyak 25 responden (45,5%).

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Sarana Prasarana di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Sarana Prasarana	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	32	58,2
Baik	23	41,8
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa sarana prasarana kurang baik sebanyak 32 (58,2%) dan sarana prasarana baik sebanyak 23 (41,8%).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Prosedur Kerja di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Prosedur Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	35	63,6
Baik	20	36,4
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa prosedur kerja kurang baik sebanyak 35 (63,6%) dan prosedur kerja baik sebanyak 20 (36,4%).

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Responden Jadwal kerja di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Jadwal Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	28	50,9
Baik	27	49,1
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa jadwal kerja kurang baik sebanyak 28 (50,9%) dan baik sebanyak 27 responden (49,1%).

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Masa Kerja di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Kurang baik	28	50,9
Baik	27	49,1
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa jadwal kerja kurang baik sebanyak 28 (50,9%) dan baik sebanyak 27 responden (49,1%).

Analisa Bivariat

Tabel 11. Hubungan Umur dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Umur	Kinerja Bidan				Jumlah	P value
	Tidak Baik		Baik			
	n	%	n	%		
Tua	11	68,8	5	31,2	16	0,22
Muda	18	46,2	21	53,8	39	
	29	52,7	26	47,3	55	100

Pada tabel 11 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,22 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 12. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Pendidikan	Kinerja Bidan		Jumlah	P value
	Tidak Baik	Baik		

	n	%	n	%	n	%
Rendah	27	57,4	20	42,6	47	100
Tinggi	2	25,0	6	75,0	8	100
	29	52,7	26	47,3	55	100

Pada tabel 11 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,18 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 12. Hubungan kompetensi Individu dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Kompetensi individu	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	29	93,5	2	6,5	31	100	0,00
Baik	0	0	24	100	24	100	
	29	52,7	26	47,3	55	100	

Pada tabel 12 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kompetensi individu dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 13. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Komunikasi	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang baik	25	83,3	5	16,7	30	100	0,00
Baik	4	16,0	21	84,0	25	100	
	29	52,7	26	47,3	55	100	

Pada tabel 13 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara komunikasi dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 14. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Kepemimpinan	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	24	80,0	6	20,0	30	100	0,00
Baik	5	20,0	20	80,0	25	100	
	29	52,7	26	47,3	55	100	

Pada tabel 14 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam

Tahun 2024.

Tabel 15. Hubungan Sarana Prasarana dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Sarana Prasarana	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	15	46,9	17	53,1	32	100	0,45
Baik	14	60,9	9	39,1	23	100	
	29	52,7	26	47,3	55	100	

Pada tabel 15 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,45 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara sarana prasarana dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 16. Hubungan Prosedur Kerja dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Prosedur Kerja	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	26	74,3	9	25,7	35	100	0,00
Baik	3	15,0	17	85,0	20	100	
	29	52,7	26	47,3	55	100	

Pada tabel 16 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,00 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara prosedur kerja dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 17. Hubungan Jadwal Kerja dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Jadwal Kerja	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	18	64,3	10	35,7	28	100	0,13
Baik	11	40,7	16	59,3	27	100	
	29	52,7	26	47,3	55	100	

Pada tabel 17 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,13 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara jadwal kerja dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Tabel 18. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Masa Kerja	Kinerja Bidan				Jumlah		<i>P</i> value
	Tidak Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	11	39,3	17	60,7	28	100	0,07

Baik	18	66,7	9	33,3	27	100
	29	52,7	26	47,3	55	100

Pada tabel 18 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diperoleh nilai *p* Value 0,07 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara jadwal kerja dengan kinerja bidan Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Analisa Multivariat

Analisis Regresi Logistik Sederhana Tahap Seleksi Bivariat

Tabel 19. Analisis regresi logistik sederhana tahap seleksi bivariat terhadap variabel independen

No	Variabel	<i>p</i> Value
1	Umur	0,12
2	Pendidikan	0,08
3	Kompetenensi Individu	0,00
4	Komunikasi Bidan	0,00
4	Kepemimpinan	0,00
5	Sarana Prasarana	0,30
6	Prosedur kerja	000
7	Jadwal Kerja	0,07
8	Masa kerja	0,04
9	Umur	0,12

Berdasarkan tabel 19 menunjukkan hasil analisis seleksi bivariat diatas memiliki nilai $p < 0,25$ maka dengan demikian lima variabel diatas memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam analisis multivariat.

Analisis Regresi Logistik Ganda

Tabel 20. Rregresi logistik Berganda

	B	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I.For EXP(B)	
				Lower	Upper
Step 1 ^a					
Masa kerja	-18.872	0.999	0.000	0.000	
Umur	-1.805	1.000	0.164	0.000	
Kompetenensi Individu	71.421	0.997	1.042E31	0.000	
Komunikasi Bidan	-18.609	0.999	0.000	0.000	
Kepemimpinan	18.109	0.997	7.323E7	0.000	
Prosedur kerja	-16.478	0.999	0.000	0.000	
Jadwal kerja	0.688	0.680	1.989	0.076	52.259
Pendidikan	-13.775	1.000	0.000	0.000	
Constant	-21.207	1.000	0.000		
Step 2 ^a					
Masa kerja	-17.485	0.997	0.000	0.000	
Kompetenensi Individu	72.312	0.997	2.540E31	0.000	
Komunikasi bidan	-19.154	0.999	0.000	0.000	
Kepemimpinan	18.527	0.997	1.113E8	0.000	
Prosedur kerja	-16.434	0.999	0.000	0.000	
Jadwal kerja	0.688	0.680	1.989	0.076	52.259
Pendidikan	-15.542	0.999	0.000	0.000	
Constant	-25.246	0.999	0.000		
Step 3 ^a					
Masa kerja	-17.500	0.997	0.000	0.000	
Kompetensi individu	71.819	0.996	1.551E31	0.000	
Komunikasi bidan	-18.723	0.999	0.000	0.000	
Kepemimpinan	18.542	0.997	1.128E8	0.000	
Prosedur kerja	-16.593	0.999	0.000	0.000	
Jadwal kerja	0.688	0.680	1.989	0.076	52.259
Constant	-40.567	0.996	0.000		
Step 4 ^a					
Masa kerja	-17.401	0.997	0.000	0.000	
Kompetensi individu	71.278	0.996	9.028E30	0.000	
Komunikasi bidan	-34.799	0.998	0.000	0.000	
Kepemimpinan	18.578	0.997	1.170E8	0.000	
Jadwal kerja	0.825	0.617	2.282	0.090	57.665
Constant	-40.993	0.996	0.000		
Step 5 ^a					
Masa kerja	-17.347	0.997	0.000	0.000	
Kompetensi individu	71.837	0.996	1.580E31	0.000	
Komunikasi bidan	-35.004	0.998	0.000	0.000	
Kepemimpinan	18.327	0.997	9.109E7	0.000	
Constant	-39.893	0.996	.000		
Step 6 ^a					
Kompetensi individu	41.423	0.998	9.765E17	0.000	
Komunikasi bidan	-18.737	0.999	0.000	0.000	
Kepemimpinan	1.992	.196	7.333	0.357	150.708
Constant	-27.769	0.997	0.000		
Step 7 ^a					
Kompetensi individu	23.334	0.998	1.361E10	0.000	
Kepemimpinan	1.569	0.295	4.800	0.255	90.298
Constant	-28.081	0.997	0.000		
Step 8 ^a					
Kompetensi	23.877	0.998	2.342E10	0.000	

Dengan metode *backward*, terdapat delapan langkah untuk sampai pada hasil akhir. Pada langkah delapan tidak ada faktor dominan terhadap dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Pembahasan

Hubungan Umur dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,22 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara umur dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Angin et al (2023) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan kinerja bidan pada pelayanan *antenatal care*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian R. I. Pratiwi (2021) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan kinerja bidan pegawai tidak tetap. Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar umur responden muda. Umur tidak berhubungan langsung dengan kinerja, umur tua maupun umur muda sama-sama bisa mempunyai kinerja yang baik tergantung dari keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hubungan pendidikan dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,012 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pendidikan dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Reyaan et al (2022) menyatakan bahwa tidak ada hubungan pendidikan dengan *early warning system*. Pranoto (2015) juga menyebutkan tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja bidan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Abd Rahman et al., 2022).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar pendidikan rendah. Didalam penelitian ini pendidikan tidak berhubungan langsung dengan kinerja. Kinerja yang baik bukan hanya dipengaruhi oleh pendidikan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, komunikasi.

Hubungan kompetensi individu dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kompetensi individu dengan Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah

Kota Pagar Alam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai $OR= 0,06$ yang artinya responden dengan kompetensi individu kurang baik memiliki risiko 0,06 kali untuk kinerja tidak baik di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih & Wintarsih (2022) dan Linda et al (2021) menyebutkan bahwa ada hubungan kompetensi dengan kinerja bidan. Kompetensi Bidan adalah kemampuan yang dimiliki oleh lulusan pendidikan profesi Bidan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam memberikan pelayanan kebidanan pada bayi baru lahir/neonatus, bayi, balita dan anak prasekolah, remaja, masa sebelum hamil, masa kehamilan, masa persalinan, masa pasca keguguran, masa nifas, masa antara, pelayanan keluarga berencana, masa klimakterium, kesehatan reproduksi dan seksualitas perempuan, serta keterampilan dasar praktik klinis kebidanan (Kemenkes RI, 2020).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar kompetensi individu kurang baik. Kompetensi dapat mendukung performa kinerja bidan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan di rumah sakit dapat diselesaikan dengan baik.

Hubungan komunikasi dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara Komunikasi dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai $OR= 26,50$ yang artinya responden dengan komunikasi kurang baik memiliki risiko 26,50 kali untuk kinerja tidak baik di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian L. Pratiwi (2021) menyebutkan bahwa ada hubungan komunikasi terapeutik terhadap kepuasan. Menurut Maria (2015) ada hubungan komunikasi terhadap tingkat kepuasan ibu hamil. Komunikasi yang efektif adalah proses pertukaran ide, pemikiran, pengetahuan dan informasi sedemikian rupa sehingga tujuan dapat terpenuhi dengan baik. Dengan kata lain bahwa komunikasi adalah penyajian pandangan oleh pengirim yang diterima dan dipahami oleh penerima (Milyane et al., 2022).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar komunikasi bidan kurang baik. dalam pekerjaan komunikasi merupakan hal yang penting baik sesama petugas kesehatan ataupun pada pasien dalam memberikan pelayanan, sehingga pemberian pelayanan di rumah sakit berjalan dengan baik.

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai OR= 16,00 yang artinya responden dengan kepemimpinan kurang baik memiliki risiko 16,00 kali untuk kinerja tidak baik di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Angin et al (2023) dan Handayani et al (2018) mengatakan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja bidan pada pelayanan antenatal care. Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpinya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan (Mu'ah et al., 2019).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar kepemimpinan kurang baik. Kepemimpinan dalam memberikan pelayanan merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja. Kepemimpinan yang baik membuat suatu kinerja pelayanan di rumah sakit berjalan secara baik.

Hubungan sarana prasarana dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,45 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara sarana prasarana dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunita et al (2013) menyebutkan tidak ada hubungan sarana prasarana dengan kinerja bidan. Aisyah & Riyani (2013) juga menyebutkan bahwa tidak ada hubungan sarana dengan kinerja bidan Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja bidan dalam melakukan tindakan (Riskiah & Qamarya, 2018).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar sarana prasarana kurang baik. Sarana prasarana tidak berhubungan langsung dengan kinerja, Kinerja dapat dioptimalkan dengan kompetensi yang baik, komunikasi serta kepemimpinan yang baik.

Hubungan prosedur kerja dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,000 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara prosedur kerja dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Dari hasil analisa juga diperoleh nilai OR= 16,37 yang artinya responden dengan prosedur kerja kurang baik memiliki risiko 16,37 kali untuk kinerja tidak baik di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumiati et al (2014) hasil penelitian terdapat pengaruh penerapan prosedur kerja terhadap peningkatan kinerja bidan desa dalam pelayanan kebidanan. Ada hubungan standar operasional prosedur persalinan (Fianasih & Triyono, 2023). Bidan mempunyai tugas pokok antara lain: a. pelayanan kesehatan ibu dan reproduksi perempuan; b. pelayanan keluarga berencana; c. pelayanan kesehatan bayi dan anak; dan d. pelayanan kesehatan masyarakat (Kemenkes RI, 2016).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar prosedur kurang baik. prosedur kerja yang jelas sesuai dengan standarisasi pelayanan, akan membuat suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

Hubungan jadwal kerja dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,13 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara jadwal kerja dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada bidan di ruang rawat inap RSIA Budi Kemuliaan tahun 2018, hasil penelitian tidak ada hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja (Merdekasari, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Alkaff (2022) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja. Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja memiliki jadwal bekerja yang telah ditentukan pada tempat kerja tertentu, yaitu berupa shift pagi, siang, dan malam (Rahmawati et al., 2020).

Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar prosedur kerja kurang baik. prosedur kerja tidak berhubungan langsung dengan kinerja, di rumah sakit dalam memberikan pelayanan berdasarkan standar pelayanan yang sudah ada ketentuan standar pelayanan.

Hubungan masa kerja dengan Kinerja Bidan Di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,07 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ainy et al (2016) tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja bidan. Apriliani et al (2021) juga menyebutkan tidak ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja. Klasifikasi masa kerja di bagi menjadi 2 yaitu : Masa kerja kategori baru ≤ 3 tahun dan masa kerja kategori lama > 3 tahun (Handoko H, 2010). Berdasarkan penelitian dan teori terkait, peneliti berasumsi sebagian besar masa kerja kurang baik. masa kerjadalam penelitian ini tidak berhubungan langsung dengan kinerja bidan. masa kerja petugas merupakan lama seseorang petugas dalam bekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan kompetensi individu, komunikasi, kepemimpinan, prosedur kerja dengan kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kebidanan Dalam UPTD RSD Besemah Kota Pagar Alam Tahun 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainy, Q., Khoiri, A., & Herawati, Y. T. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal Care di Wilayah Puskesmas Kabupaten Jember Tahun 2015. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2016, 2015*.
- Aisyah, & Riyani, S. (2013). Kinerja bidan pembina wilayah puskesmas. *Jurnal Ilmu & Teknologi Ilmu Kesehatan, 1*(1), 54–60.
- Alkaff, R. N. (2022). Hubungan Religiusitas dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit darurat covid-19 wisma Altlet Kemayoran Jakarta. *Jurnal Masyarakat Sehat Indonesia (JMSI), 1*(4), 141–148.
- Angin, S. Y. P., Sihombing, F., Karo, H. Y. K., & Rhamawan, C. (2023). Analisis Kinerja Bidan Pada Pelayanan Antenatal Care Di Puskesmas Selayang. *[Mahesa: Malahayati Health Student Journal, 3*, 1387–1404.
- Apriliani, S., Indah, M. F., & Agustina, N. (2021). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Kesehatan Di Puskesmas Sungai Ulin Tahun 2021. [https://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/8590/1/Artikel Syeva Apriliani Acc 1.Pdf](https://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/8590/1/Artikel%20Syeva%20Apriliani%20Acc%201.Pdf)
- Ayele, Y., Hawulte, B., Feto, T., Basker, G. V., & Bacha, Y. D. (2020). Assessment Of Patient Satisfaction With Pharmacy Service And Associated Factors In Public Hospitals, Eastern Ethiopia. *Sage Open Medicine, 8*. <https://doi.org/10.1177/2050312120922659>
- Bisnis, F., Informasi, T., & Yogyakarta, U. T. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi Kujainah 1) Inon Listyorini 2) 1). *Telaah Bisnis, 16*(1), 17–30.
- Fadhilah, H., Nurlita, N., & Listiana, I. (2020). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kefarmasian Di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada. *Edu Masda Journal, 4*(2), 121. <https://doi.org/10.52118/edumasda.v4i2.103>
- Faniasih, R., & Triyono, A. (2023). Hubungan Kompetensi Bidan , Penerapan Sop Persalinan Dan Kelengkapan Peralatan Medis Dengan Keselamatan Ibu Melahirkan Di Wilayah Kerja Puskesmas Bandar Petalangan Kelurahan Rawang 4. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran, 2*(1), 1–7.
- Hamidah, S., Widagdo, L., & Wulan, L. R. K. (2014). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Bidan dalam Pelaksanaan Standar Asuhan Kebidanan Antenatal Care di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Gresik. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 02*(01), 59–70.
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance, 3*(3), 440. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i3.3005>
- Handoko H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE UGM.
- Hariani, B., Wahyudi, A., & Rawalilah, H. (2022). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan di RSUD Lahat Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA, 5*(2), 447–367. <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i2.702>
- Ida Ayu Laksmi Arnita Utari, & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah, 7*(1), 51–60. <https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>
- K. Kurniawan, R. N., & Syah, K. K. (2020). Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga DG. Ngalle Kabupaten Takalar. *JURNAL Promotif Preventif, 3*(1), 58–68.
- Kaltsum, S., & Hamdan. (2023). Analisis Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Angkatan Udara Lanud Sulaiman. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*, 1670–1678.
- Kemenkes RI. (2016). *Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Bidan Dan Angka Kredit Bagi Pegawai Negeri Sipil*

- Kementerian Pertahanan. November.*
- Kemenkes Ri. (2020). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/320/2020 Tentang Standar Profesi Bidan.* 1–90.
- Kurniati, P. S., & Fidowaty, T. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7(2), 191–206.
- Linda, H., Zulfendri, Z., & Juanita, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Kinerja Bidan. *Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis*, 12(2). <https://doi.org/10.33059/jseb.v12i2.3467>
- Manorek, L., Tucunan, A. A. T., & Ratag, B. T. (2020). Hubungan Antara Persepsi Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Peserta Bpjs Di Puskesmas Pingkan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Kesmas*, 9(2), 1–6.
- Maria, A. (2015). Sikap Dan Komunikasi Bidan Terhadap Tingkat Kepuasan Ibu Hamil Pada Pelaksanaan Antenatal Care. *Jurnal Vokasi Kesehatan*, 1(5), 136–141.
- Merdekasari, C. R. (2019). *Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Bidan Di Ruang Rawat Inap Rsia Budi Kemuliaan Tahun 2018.* <https://digilib.esaunggul.ac.id/ueu-undergraduate-201231287/12630/Kelelahan-Kerja-Usia-Status-gizi-beban-kerja-shift-kerja>
- Milyane, T. M., Umiyati, H., Depi Putri, J., Akib, S., Daud, R. F., Dawami, Rosemary, R., Athalarik, F. M., Adiarsi, G. R., Puspitasari, M., Andi, Ramadhani, M. M., & Rochmansyah, E. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Widina.
- Mirdahni, R., Kintoko Rochadi, R., Jalil, A., & Arma, A. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelaksanaan Standar Pelayanan Antenatal di Wilayah Kerja Puskesmas Pidie Tahun 2015. *Serambi Sainia Jurnal Sains Dan Aplikasi*, IX(1), 40–48.
- Mu'ah, Indrayani, T. I., Masram, & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan.* Rajawali Pers.
- Ningsih, S., & Wintarsih. (2022). Hubungan Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan. *J Urnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- Pranoto, F. S. (2015). *Analisis Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan Program Desa Siaga Daerah Terpencil, Perbatasan, Dan Kepulauan (Dtpk) Di Kabupaten Ketapang.* Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Pratiwi, L. (2021). Hubungan Komunikasi Terapeutik Bidan Terhadap Kepuasan Ibu Bersalin Di Bpm Mm Kota Serang. *Bunda Edu-Midwifery Journal (Bemj)*, 4(2).
- Pratiwi, R. I. (2021). *Analisis Kinerja Bidan Pegawai Tidak Tetap Di Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2021.* Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada.
- Rahman, Abd, Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Rahman, Abdul. (2009). Mengukur Kepuasan Pelayanan Publik Institusi Pemerintah: Studi Kasus Pada Bumn Pt. Jamsostek (Persero). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 6(2), 07–07.
- Rahmawati, H. R., Koeseomo, G. S., Hadiwardjo, yanti H., & Nugrohowati, N. (2020). Hubungan antara B eban K erja , S hift K erja dan L ingkungan K erja F isik terhadap S tres K erja P erawat di R uang R awat I nap di RSU UKI. *Seminar Nasional Riset Kedokteran (SENSORIK) 2020, 2017*, 123–134.
- Reyaan, H., Marti, E., & Setya, C. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Pengetahuan Perawat Dan Bidan Tentang Early Warning System (Ews) Di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Karya Husada*, 10(2), 73–85.
- Riskiah, D. M., & Qamarya, N. (2018). Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Bidan Di Desa Dalam Pelayanan Antenatal Care Mengacu Pada Standar Asuhan Kebidanan. *Jurnal Kebidanan Dan Kesehatan*, 5(2), 2–5.
- Salim, D. P. S. N. S. U. E. H. K. (2022). pISSN:2355-7583 | eISSN:2549-4864 <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 9(2), 837–843.
- Saragih, S. L. N. (2020). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan implementasi keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan dirumah sakit. *OSF Preprints*, 2009.
- Septiani, N. W. (2017). *Upaya Peningkatan Kepuasan Pasien Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Surabaya Tahun 2016.* 3(1), 1–14.
- Sumiati, L., Sutedja, E., Husin, F., Idjradinata, P. S., Shahib, M. N., Prasetyo, D., & Purwara, B. H. (2014). Pengaruh Penerapan Prosedur Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Bidan Desa dalam Pelayanan Kebidanan di Kabupaten Sukabumi (Suatu Studi Intervensi Prosedur Kerja Bidan Desa). *IJEMC*, 1(1).
- Triana, A. (2021). Faktor Dominan Kinerja Bidan Memberikan Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan Di Rb Dan Bpm Se-Kota Pekanbaru. *Jurnal Kebidanan Malahayati*, 7(3), 398–403. <https://doi.org/10.33024/jkm.v7i3.3642>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44, R. I. (2009). Undang Undang No 44 Tahun 2009. *Undang-Undang*, 5(August), 12–42.
- Veranita, M., & Hatimatunnisani, H. (2020). *Pengaruh Mutu Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Mata*

Bandung Eye Center. 4–5.

- Widyani, R., Suparwati, A., & Wigati, P. (2016). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Antenatal Care Di Puskesmas Kagok Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 4(4), 129–134.
- Wulandari, A. R. C., Rachmawaty, R., Ilkafah, I., & Erfina, E. (2021). Patient satisfaction towards healthcare quality in Indonesian Public Hospital. *Enfermería Clínica*, 31, S745–S750. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2021.09.006>
- Yanti, Y., & Sari, N. (2021). Analisis Kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah. *Malahayati Lampung*, 10(2), 6.
- Yuniarti, S., Wahyudi, A., & Asiani, G. (2023). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan di Unit Rawat Jalan Poloklinik Orthopedi dan Traumatologi 2023. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 6(2 SE-Articles), 357–368. <https://doi.org/10.32524/jksp.v6i2.1003>
- Yunita, H., Kuntjoro, T., & Purnami, C. T. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Desa dalam Deteksi Dini Resiko Tinggi Ibu Hamil pada Pelayanan Antenatal di Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 01(02).