

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CAKUPAN IMUNISASI HB0 DI PUSKESMAS KOTA MEDAN TAHUN 2020

Rosmawaty Irma Suryani Siagian¹, Ivan Elisabeth Purba², Rahmat Alyakin Dachi³, Donal Nababan⁴, Jasmen Manurung⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Sari Mutiara Indonesia
Email : nababandonal78@gmail.com

ABSTRACT

According to the World Health Organization (WHO) Hepatitis B is a world health problem that affects 257 million people worldwide. In 2015, an estimated 887,000 people died from complications of hepatitis B. Based on the results of the 2018 Basic Health Research (Riskesdas), the percentage who had received HB0 immunization in Indonesia was 83.1% (Riskesdas, 2018). Based on the results of the HB0 immunization coverage in Indonesia reported by Riskesdas 2018 above, it can be seen that the achievement of the HB0 immunization coverage target is still below the UCI urban village target set by the Indonesian Ministry of Health, which is at least 94.4% of the total number of babies (0-7 days). In these villages have received HB0 immunization (Kemenkes RI, 2015). The purpose of this study was to determine the factors that affect the coverage of HB0 immunization at the Medan City Health Center. This type of research is a quantitative analytic survey using a cross sectional study design. The population was all health workers who provided immunization services at the Medan City Health Center. The sampling technique used was purposive random sampling with a total of 55 respondents. The data used include primary data and secondary data. Data analysis used bivariate and multivariate approaches. The results of this study indicate that there is an effect of motivation on HB0 immunization coverage $p = 0.030$, there is an effect of supervision on HB0 immunization coverage $p = 0.001$, and there is an effect of length of service on HB0 immunization coverage $p = 0.041$. Supervision and work period are the most dominant variables with the equation value 0.884, The probability or prediction of the equation is 0.884 (> 0.05), in other words the variable of supervision and length of work affects the coverage of HB0 immunization at Medan City Health Center by 88.4%. It is recommended to the leadership to improve and improve the quality of supervision, and increase incentives, so that performance improvements are achieved, especially for immunization officers, so that later it will have an impact on increasing immunization coverage.

Keywords: *HB0 Immunization, Motivation, Supervision, Length of Working, Immunization Clerk*

PENDAHULUAN

Penyakit Hepatitis B ini disebabkan oleh Virus Hepatitis B (VHB) yang menyerang hati dan menyebabkan peradangan hati akut atau menahun (penyakit hati kronis). Keadaan ini sangat berbahaya karena penderita merasa tidak sakit tetapi terus-menerus menularkan VHB

kepada orang lain sehingga dapat terjadi wabah Hepatitis B dan juga mengalami komplikasi penyakit yaitu pengerasan hati yang disebut *liver cirrhosis* dan juga dapat berkembang menjadi kanker hati yang disebut dengan *carcinoma hepatocellular*

Menurut *World Health Organization* (WHO) Hepatitis B merupakan masalah

kesehatan dunia yang menjangkiti 257 juta penduduk di seluruh dunia. Pada tahun 2015, diperkirakan sebanyak 887.000 orang meninggal akibat komplikasi hepatitis B, terutama akibat sirosis hati dan kanker hati, dan angka ini hampir sama dengan angka kematian karena HIV dan tuberculosis (TB). Derajat keparahan hepatitis B dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor inang,

faktor virus, dan faktor lingkungan. Prevalensi Hepatitis di Indonesia pada tahun 2017 sebesar 1,2% meningkat dua kali dibandingkan Riskesdas tahun 2013 yang sebesar 0,6%. Nusa Tenggara Timur merupakan provinsi dengan prevalensi Hepatitis tertinggi pada tahun 2013 yaitu sebesar 4,3%.

Pelaksanaan imunisasi berfungsi menunjang sistem kesehatan nasional. Program imunisasi sangat efektif dan efisien apabila diberikan dalam cakupan yang luas secara nasional. Peningkatan pertumbuhan ekonomi suatu negara tentunya akan lebih baik bila masyarakatnya lebih sehat sehingga anggaran untuk kuratif / pengobatan dapat dialihkan pada program lain yang membutuhkan yang merupakan investasi dalam kesehatan untuk kesejahteraan dan peningkatan kualitas anak di masa depan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja terkait tercapainya cakupan imunisasi HB0 diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin keterampilan, faktor sistem, faktor situasional atau lingkungan kerja dan masa kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja sehingga peningkatan cakupan imunisasi meningkat di setiap daerah.

Pencapaian imunisasi juga merupakan suatu hal yang mempengaruhi IPKM (Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat) yang menggambarkan kemajuan pembangunan kesehatan dan menentukan peringkat Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam

keberhasilan pembangunan kesehatan masyarakat, dimana salah satu indikatornya adalah pencapaian imunisasi lengkap. Program pengembangan imunisasi tersebut memiliki target cakupan imunisasi dasar lengkap yang harus dicapai, target kelurahan *Universal Child Immunization* (UCI) yaitu harus mencapai minimal 94.4% secara merata pada bayi di seluruh desa/kelurahan pada tahun 2015.

Berdasarkan hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018, menunjukkan bahwa persentase yang sudah mendapatkan imunisasi HB0 di Indonesia yaitu sebesar 83.1%. (Riskesdas, 2018). Berdasarkan hasil cakupan imunisasi HB0 di Indonesia yang di laporkan Riskesdas tahun 2018 di atas, terlihat bahwa pencapaian target cakupan imunisasi HB0 masih dibawah target kelurahan UCI yang di tetapkan oleh Kemenkes RI yaitu minimal 94.4 % dari jumlah bayi (0-7 hari) yang ada di kelurahan tersebut sudah mendapat imunisasi HB0.

Cakupan imunisasi HB0 di Provinsi Sumatera Utara mencakup 32 Kabupaten/Kota, dan imunisasi HB0 di Sumatera Utara tahun 2017 yaitu 76.4% tahun 2018 meningkat menjadi 85.6%, dan tahun 2019 imunisasi HB0 sebanyak 85.4%, sedangkan untuk Kota Medan masih tergolong ke dalam pencapaian masih rendah tahun 2017 dengan angka sebesar 94.1%, pada tahun 2018 trend turun menjadi 82.6% dan pada tahun 2019 imunisasi HB0 trendnya turun sebanyak 36.9% .

Dinas Kesehatan Kota Medan memiliki 41 Puskesmas yang menyebar di wilayah Kota Medan, dan sudah melakukan akreditasi.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada bulan februari 2020 dalam bentuk wawancara secara mendalam dengan juru imunisasi beberapa

puskesmas di Kota Medan, terlihat masih ada di wilayah kerja puskesmas yang cakupan imunisasi HB0-nya masih rendah. Berdasarkan data diatas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan tahun 2020.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk *korelasi analitik* (penelitian analitik). Penelitian menggunakan pendekatan rancangan penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2019 sampai dengan Oktober 2020 di semua Puskesmas Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang memberikan pelayanan imunisasi di Puskesmas Kota Medan tahun 2020.

Teknik dalam pengambilan sampel dilakukan secara *purposive random sampling*. Dipilih 3 puskesmas yang pencapaian cakupan imunisasi HB0 nya tinggi, sedang dan rendah. Puskesmas tersebut adalah Puskesmas Pulo Brayan, Puskesmas Tegal Sari dan Puskesmas Medan Polonia. Setelah jumlah puskesmas terpilih diambil, lalu responden dari 3 kriteria diperoleh sebanyak 55 Juru Imunisasi. Kriteria Inklusi: juru imunisasi yang melakukan kegiatan posyandu baik pada saat pelaksanaan posyandu maupun kunjungan rumah atau KN-1 untuk memantau mengontrol pencapaian cakupan imunisasi HB0, memberikan pelayanan imunisasi HB0 dan perkembangan (ibu hamil, bersalin, bayi, nifas).

Uji statistik yang digunakan adalah *regresi binary* pada batas kemaknaan 95% dengan perhitungan statistik 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 27 juru imunisasi dengan motivasi tinggi 44,4% cakupan imunisasi HB0 tercapai dan 55,6% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari

28 juru imunisasi dengan motivasi rendah hanya 14,3% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 85,7% yang tidak tercapai.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,030 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan motivasi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan.

Tabel 1 Motivasi Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan Tahun 2020

No	Motivasi	Cakupan Imunisasi HB0				Jumlah	Nilai p
		Tercapai		Tidak Tercapai			
		n	%	n	%		
1	Tinggi	12	44,4	15	55,6	27	0,030
2	Rendah	4	14,3	24	85,7	28	100
Total		16	29,1	39	70,9	55	100

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 21 juru imunisasi dengan supervisi baik terdapat 57,1% yang cakupan imunisasi HB0-nya tercapai dan 42,9% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari 34 juru imunisasi dengan supervisi tidak baik hanya 11,8% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 88,2% yang tidak tercapai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,001 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan supervisi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan.

Tabel 2 Supervisi Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan Tahun 2020

No	Supervi o si	Cakupan Imunisasi HB0				Jumlah		Nilai p
		Tercapai		Tidak Tercapai		n	%	
		n	%	n	%			
1	Baik	12	57,1	9	42,9	21	10	0,001
2	Tidak Baik	4	11,3	3	88,2	34	10	
Total		16	29,1	3	70,9	55	10	

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 35 responden dengan lama kerja sebagai juru imunisasi 7 tahun atau lebih sebanyak 40,0% yang cakupan imunisasi HB0-nya tercapai dan 60,0% yang tidak tercapai. Di lain pihak, dari 20 responden dengan lama kerja kurang dari 7 tahun hanya 10,0% yang cakupan imunisasi HB0 tercapai dan sebagian besar 90,0% yang tidak tercapai. Hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (*p-value*) sebesar 0,041 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan lama kerja sebagai juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan.

Tabel 3 Lama Kerja sebagai Juru Imunisasi dengan Cakupan Imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan Tahun 2020

No	Lama Kerja sebagai Juru Imunisasi	Cakupan Imunisasi HB0				Jumlah		Nilai P
		Tercapai		Tidak Tercapai		n	%	
		n	%	n	%			
1	≥ 7 Tahun	14	40,0	21	60,0	35	10	0,041
2	< 7 Tahun	2	10,0	18	90,0	20	10	
Total		16	29,1	39	70,9	55	10	

Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi logistik untuk sebagai hasil uji multivariat penelitian ini adalah nilai Probabilitas atau *Predicted* adalah 88,4%, dengan kata lain variabel supervisi

dan masa kerja paling dominan mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan Tahun 2020.

Tabel 4 Hasil Analisis Multiple Logistic Regression terhadap Variabel Motivasi, Supervisi dan Lama Kerja sebagai Kandidat Model

Tahap	Variabel	B	Sig	Exp (B)
Tahap 1 ^a	Motivasi	1.089	0.157	0.336
	Supervisi	2.062	0.007	0.127
Tahap 2 ^a	Masa Kerja	1.710	0.058	0.181
	Supervisi	2.362	0.001	0.094
	Masa Kerja	1.882	0.038	0.152
	Constant	3.414	0.000	30.377

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (*p-value*) sebesar 0,030 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan motivasi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas se-kota Medan.

Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi kerja turut menentukan prestasi kerja seseorang. Hal ini dilihat dari motivasi dipandang sebagai dorongan kekuatan dari dalam yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan mempengaruhi intensitas perilaku tersebut. Kurangnya insentif bukan hanya masalah uang tetapi dapat disebabkan karena kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan, ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja tenaga kesehatan sehingga akan menghasilkan mutu layanan juru imunisasi yang kurang. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi berpengaruh tinggi dan signifikan terhadap cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan Tahun 2020. Artinya, semakin tinggi motivasi juru imunisasi, maka imunisasi HB0 akan tercapai, dan sebaliknya semakin rendah

motivasi juru imunisasi, maka capaian imunisasi HB0 tidak memenuhi.

Selain itu, apabila ditelaah lebih lanjut berdasarkan indikator motivasi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator motivasi yang sudah baik adalah penggunaan potensi diri juru imunisasi pada saat melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat diketahui dari pilihan jawaban yang 100% memilih “selalu” pada pernyataan “saya mampu menggunakan potensi diri pada saat bekerja” Di lain pihak, berdasarkan pilihan jawaban juru imunisasi sebagai responden dalam penelitian ini, ada beberapa indikator motivasi yang masih memerlukan perbaikan, yaitu: perasaan nyaman terhadap kondisi di lingkungan kerja (30,9% memilih “tidak pernah”), penerimaan honor tambahan sesuai kinerja sebagai juru imunisasi (18,2% memilih “tidak pernah”, kesenangan berinteraksi dengan lingkungan kerja

(16,4% memilih “tidak pernah”), dan dukungan tim imunisasi dalam melaksanakan tugas (14,5% memilih “tidak pernah”).

Hal ini berarti bahwa indikator motivasi yang masih memerlukan intervensi adalah menciptakan perasaan nyaman terhadap kondisi di lingkungan kerja, penerimaan honor tambahan sesuai kinerja, interaksi dengan lingkungan kerja, dan

dukungan tim imunisasi dalam melaksanakan tugas sebagai juru imunisasi.

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,001 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan supervisi juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan.

Asumsi peneliti, supervisi merupakan kegiatan melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan atau kinerja cakupan juru imunisasi untuk menemukan masalah agar dapat segera diberi petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasi masalah. Supervisi yang dilakukan dengan baik akan memperoleh

banyak manfaat yaitu dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja

dimana erat hubungannya dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan bawahan serta membina hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis sehingga dengan demikian kinerja juru imunisasi akan terus membaik. Dengan demikian pengaruh supervisi berpengaruh signifikan terhadap layanan cakupan imunisasi HB0. Artinya, semakin baik supervisi atasan maka semakin terpenuhi cakupan imunisasi HB0, sebaliknya semakin tidak baik supervisi, maka cakupan imunisasi HB0 tidak memenuhi cakupan imunisasi HB0.

Hal ini berarti bahwa indikator supervisi yang masih memerlukan intervensi adalah pengawasan sebaiknya dilakukan dengan benar dan teliti, pengawas perlu melihat pencatatan dan pelaporan imunisasi HB0, supervisi dilakukan secara berkelanjutan dan melihat tindak lanjut kegiatan, adanya wahana dan kesempatan diskusi antara pelaksana supervisi dengan juru imunisasi apabila terikat imunisasi tidak tercapai, perlunya pelaksana supervisi menciptakan suasana bersahabat sehingga tidak menegangkan dan juru imunisasi bekerja dengan semangat yang kuat dan jujur, perlunya pelaksana supervisi mendengarkan pendapat juru imunisasi dengan penuh perhatian tentang cara melaksanakan imunisasi, dan pemberian pujian saat juru imunisasi mencapai target.

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai p (p -value) sebesar 0,041 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa ada hubungan lama kerja sebagai juru imunisasi dengan cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan.

Asumsi peneliti pengalaman kerja sangat mempengaruhi hasil kerja seseorang. Seseorang yang sudah berpengalaman akan lebih mudah

mengatasi masalah pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang kurang berpengalaman. Lama kerja yang tidak didukung pengembangan keahlian yang baik akan menurunkan kualitas pekerjaannya. Peningkatan cakupan imunisasi dapat diupayakan dengan memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong juru imunisasi harus bekerja profesional dan bukan bekerja hanya karena kewajiban atau hal yang rutin saja. Makin lama pengalaman kerja semakin terampil seseorang dalam melaksanakan tugasnya, seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan berpengalaman. Artinya semakin lama pengalaman kerja juru imunisasi maka semakin terampil dalam bekerja. Wawasan dan pengalaman yang lebih luas akan memegang peranan penting dalam memperoleh hasil prestasi dalam bekerja terlebih dalam hal penacapaian cakupan imunisasi bagi juru imunisasi.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa variabel bebas yang nilai signifikansinya $> 0,05$ adalah variabel motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,157 dan variabel lama kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,058, sedangkan variabel bebas dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ adalah supervisi, yaitu sebesar 0,007. Selanjutnya hasil uji statistik *binary logistic* didapatkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ adalah supervisi dengan nilai 0,001 dan masa kerja dengan nilai signifikansi 0,038. Kemudian variabel independen yang memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, selanjutnya dimasukkan ke nilai persamaan. Dari persamaan tersebut dapat diperoleh nilai Probabilitas atau *Predicted* adalah 0,884 ($> 0,05$), dengan kata lain variabel supervisi dan lama bekerja mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan sebesar 88,4%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nainggolan (2018) yang menemukan adanya hubungan yang bermakna antara pengaruh supervisi

kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD Sidoarjo.

Supervisi dapat meningkatkan efektifitas kerja. Peningkatan efektifitas kerja ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan. Supervisi juga meningkatkan efisiensi kerja. Peningkatan efisiensi kerja ini erat kaitannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan bawahan, sehingga pemakaian sumber daya (tenaga, harta dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah, maka supervisi kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap layanan imunisasi.

Menurut Ilyas makin lama pengalaman kerja, semakin terampil seseorang, seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman yang banyak yang akan memegang peranan dalam pembentukan perilaku petugas. Penelitian Feryani (2018) menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara lama bertugas menjadi kader dengan kelengkapan pencatatan anak balita. Semakin lama tenaga kesehatan bertugas maka semakin lengkap pencatatan Imunisasi anak balita.

Asumsi peneliti bahwa supervisi dan lama kerja, merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi terhadap cakupan Imunisasi HB0. Dengan didaptkannya nilai Probabilitas atau *Predicted* dari persamaan adalah 0,884 ($> 0,05$), dengan kata lain variabel supervisi dan lama bekerja mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan sebesar 88,4%.

KESIMPULAN

Ada pengaruh motivasi terhadap cakupan imunisasi HB0, ada pengaruh

supervisi terhadap cakupan imunisasi HB0, ada pengaruh lama bekerja juru imunisasi sebagai juru imunisasi terhadap cakupan imunisasi HB0 Faktor yang paling dominan mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 adalah supervisi dan lama kerja juru imunisasi. Dan diprediksi bahwa supervisi dan lama bekerja mempengaruhi cakupan imunisasi HB0 di Puskesmas Kota Medan sebesar 88,4%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada Bapak Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan dan Kepala Puskesmas Kota Medan yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian, dan juga terima kasih khusus kepada juru imunisasi yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Proverawati A. SKM., MPH. Nuha
ArtTe. Medika Nuha, editor. Yogyakarta:
Medika Nuha; 2018.

KEMENKES R. Peraturan Menteri Kesehatan
Republik Indonesia Nomor
MENKES/PER/III/2008. Rekam Medis. www.
depkes. go. id; 2017.

Kesehatan K. Petunjuk Teknis Penggunaan
Buku KIA. Kementerian Kesehat RI.
2015;

Hamidin S. imunisasi alami untuk anak. Erine
P, editor. yogyakarta: saufa; 2014.

p.
KEMENKES RI. Petunjuk Teknis Kampanye
Imunisasi Measles Rubella (Mr).
Jakarta; 2017.

Mulyani NS, Rinawati M. Imunisasi untuk
anak. Yogyakarta Nuha Med.
2013;54-5.

Rahmawati adzaniyah isyani. Faktor Yang
Mempengaruhi Kelengkapan
Imunisasi Dasar. Fakt Yang Mempengaruhi
Kelengkapan Imunisasi Dasar. 2013;

Wahid A, Dammar B, Ilyas GB. Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin
Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan
Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia
Kabupaten Takalar. YUME J
Manag. 2018;1(2).

Riset Kesehatan Dasar. Hasil Utama
Riskesdas 2018. Kementrian
Kesehatan Republik Indones.
2018;

Utara DKPS. Profil Kesehatan Provinsi
Sumatera Utara. Medan: Dinkes
Sumatera Utara. 2016;

Susanti E, Sudirman S, Andri m. Faktor-
faktor yang berhubungan dengan
kinerja bidan desa di wilayah
puskesmas kasimbar kabupaten
parigi moutong. J Kolaboratif
Sains. 2018;1(1).

Arikunto S. Prosedur penelitian. 2019;

Mangkunegara AP, Prabu A. Manajemen
Sumber Daya Manusia
Perusahaan, Cetakan kedua belas.
Penerbit PT Remaja Rosda Karya
Offset, Bandung. 2015;

Haerani S, Razak A, Ngadarodjatun N.
Determinan Kinerja Petugas
Imunisasi di Puskesmas
Kabupaten Sigi Provinsi
Sulawesi Tengah. J Adm dan
Kebijak Kesehat Indones.
2013;2(2):8255.

Nopitasari E, Krisnandy H. Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Demokratis,
Motivasi Intrinsik dan Disiplin
Kerja terhadap Kinerja Karyawan
PT Pangansari Utama Food
Industry. Oikonomia J Manaj.
2019;14(1).

Meutia CP, Utami TN, Simanjorang A.
Faktoryang Memengaruhi
Kinerja Bidan Desa
Terhadap pemberian imunisasi
Hb-0 Di Wilayah Kerja Dinas
Kesehatan Kota Subulussalam
Tahun 2018. Jumantik
(Jurnal Ilm Penelit Kesehatan).
2018;3(2):46-62.

- Nursalam, Efendi F. Pendidikan Dalam Keperawatan. Salemba Medika; 2014.
- Setyowati NW, SE MM. PERILAKU ORGANISASI. Wade Group; 2019.
- Nainggolan MJ. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. 2010;
- Andriani M. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dalam kegiatan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja puskesmas perkotaan rasimah ahmad tahun 2015. 'Afiyah. 2015;2(2).
- Ilyas Y. Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Jakarta Badan penerbit Fak Kesehatan Masy Univ Indones. 2002;
- Depkes RI. Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Farmakop Indones. 2016;
- Feriyani F. Hubungan Perilaku Dan Motivasi Bidan Dalam Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini Di Wilayah Kerja Puskesmas Kosik Putih Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2018. Institut Kesehatan Helvetia; 2018.