

PENGARUH FASILITAS KESEHATAN, PELATIHAN, SUPERVISI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERILAKU BIDAN DALAM DETEKSI DINI RESIKO TINGGI IBU HAMIL

Nurul Dwi Putri Octaviani^{1*}, Istiana Kusumastuti², Sobar Darmaja³

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia Maju^{1,2,3}

^{*}Corresponding Author : uulnurul85@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku Bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil adalah semua tindakan yang dilakukan oleh bidan dalam upaya penjaringan dan penyaringan yang dilaksanakan untuk menemukan gejala kehamilan risiko tinggi sejak awal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besaran antara fasilitas kesehatan, pelatihan, supervisi, dan disiplin kerja, terhadap perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang menggunakan desain cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu Bidan yang bekerja di UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) menggunakan Smart PLS 3.0 dan SPSS. Hasil pengujian hipotesis dengan Structural Equation Model (SEM) dengan metode Smart PLS didapat temuan bahwa variabel perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil di wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi Kabupaten Cianjur dipengaruhi oleh fasilitas kesehatan yang dimediasi pelatihan dan disiplin (1,38%), pelatihan (36,04%), supervisi (25,23%), dan disiplin kerja (27,29%). Pengaruh langsung perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil sebesar 88,56% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 2,28%. Kesimpulan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil adalah pelatihan.

Kata kunci : disiplin kerja, fasilitas kesehatan, pelatihan, perilaku bidan, supervisi

ABSTRACT

Midwives' behavior in early detection of high-risk pregnant women is all the actions carried out by midwives in screening and screening efforts to find symptoms of high-risk pregnancies from the start. The aim of this research is to determine the direct and indirect influence and magnitude of health facilities, training, supervision and work discipline on the behavior of midwives in early detection of high risk pregnant women. The research used was quantitative using a cross-sectional design. The population in this study were midwives who worked at the Sukaresmi Inpatient Health Center UPTD. The sampling technique in this research used a total sampling technique. The sample in this research was 45 respondents. Data collection in research uses questionnaires or questionnaires. The analytical method used is Structural Equation Model (SEM) which uses Smart PLS 3.0 and SPSS. The results of hypothesis testing using the Structural Equation Model (SEM) with the Smart PLS method showed that the behavioral variables of midwives in early detection of high risk pregnant women in the work area of the Sukaresmi Inpatient Health Center UPTD, Cianjur Regency were influenced by health facilities mediated by training and discipline (1 .38%), training (36.04%), supervision (25.23%), and work discipline (27.29%). The direct influence of midwife behavior in early detection of high risk pregnant women is 88.56% and the indirect influence is 2.28%. Conclusion this study states that the most dominant variable influencing midwife behavior in early detection of high risk pregnant women is training.

Keywords : work discipline, health facilities, training, midwife behavior, supervision

PENDAHULUAN

Kematian ibu dan anak merupakan 2 indikator penting dalam melihat keberhasilan pembangunan suatu negara terutama dalam bidang kesehatan yang menunjukkan derajat

kesehatan negara tersebut. Kedua indikator tersebut masih cukup tinggi di negara miskin dan berkembang termasuk Indonesia. Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia tahun 2019 Angka Kematian Ibu pada tahun 2015 sebesar 305 per 100.000 Kelahiran Hidup (KH), diperkirakan pada tahun 2024 AKI di Indonesia turun menjadi 183/100.000 kelahiran hidup. Jumlah kematian ibu menurut provinsi tahun 2018-2019 terdapat penurunan dari 4.226 menjadi 4.221 kematian ibu di Indonesia.(Profil Kesehatan Indonesia 2019, 2019)

Provinsi Jawa Barat ditemukan 187 kasus kematian, sementara itu Kabupaten Cianjur berdasarkan data Profil Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2020 ditemukan 44 kasus kematian ibu dengan rincian 11 kasus kematian ibu hamil, 18 kasus kematian ibu bersalin dan 15 kasus kematian pada ibu nifas. Adapun berdasarkan data dari UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi pada tahun 2020 didapatkan 2 kasus kematian ibu yang disebabkan oleh perdarahan dan preeklamsi, sedangkan tahun 2021 tidak ditemukan kematian ibu dan pada tahun 2022 terdapat 3 kematian ibu yang disebabkan perdarahan. Ditemukan ibu dengan komplikasi kehamilan diataranya dengan abortus, hiperemesis gravidarum, perdarahan per vaginam, hipertensi dalam kehamilan (preeklamsia, eksklamsia), infeksi berat/sepsis, kontraksi dini/persalinan prematur, dan kehamilan ganda. Sementara angka kematian bayi masih ditemukan 8 orang di tahun 2022, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya ditemukan 3 bayi, kondisi ini mengalami kenaikan. Kondisi ini perlu mendapat perhatian dengan harapan pada tahun berikutnya agar tidak terjadi adanya kematian ibu maupun bayi.(Barat, 2020)

Tolak ukur kinerja pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di daerah, kabupaten atau kota. Salah satu indikator keberhasilan pelayanan kesehatan adalah angka kematian ibu dan angka kematian bayi.(Permenkes RI No 43 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, 2016). Bidan juga harus mengenal kehamilan risiko tinggi/kelainan, bila ditemukan kelainan bidan harus mampu mengambil tindakan yang diperlukan dan merujuk untuk tindakan selanjutnya.(Manuaba et al., 2017) Peringatan dini terhadap ancaman resiko tinggi ibu hamil, sehingga akan menghindari 3T(terlambat deteksi, terlambat rujukan, terlambat penanganan). Dengan meningkatkan mutu catatan rekam medis ibu hamil pada buku KIA, dan penggunaannya sebagai analisa dan pemantauan kesehatan ibu hamil maka deteksi dini tentang adanya faktor resiko dan komplikasi, serta penanganan yang adekuat sedini mungkin, merupakan kunci keberhasilan dalam menurunkan angka kematian ibu dan bayi yang dilahirkan.(Marson, 2014)

Berdasarkan data cakupan PWS-KIA Kabupaten Cianjur tahun 2020 sampai dengan 2022 diketahui bahwa kunjungan ibu hamil yang pertama, keempat, persalinan oleh tenaga kesehatan, sudah menunjukkan mencapai target yang ditetapkan. Tetapi kenyataannya target deteksi dini resiko tinggi oleh tenaga kesehatan (24,8%) masih jauh dari mencapai target yang ditetapkan Standar Pelayanan Minimal yaitu sebesar 90%. Semakin cepat diketahui adanya risiko tinggi semakin cepat akan mendapatkan penanganan yang semestinya.(Manuaba et al., 2017) Permasalahan kesehatan ibu dan anak serta kesehatan reproduksi masih menjadi fokus penting dalam bidang kesehatan.(Adiputri et al., 2014) Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan hal minimal yang harus dilaksanakan oleh Pemda untuk rakyatnya, maka target SPM harus 100% setiap tahunnya. Melihat cakupan pelayanan kesehatan ibu hamil K1 dan K4 menurut target renstra sekitar 80%, ternyata Indonesia melebihi capaian target yaitu sebesar 88,54%, begitu juga dengan Provinsi Jawa Barat didapatkan sebesar 95,88% Apabila melihat SPM di Kabupaten Cianjur cakupan K1 telah melebihi target sebesar 100,5%, sementara cakupan K4 hampir mencapai target sebesar 96,5%.(Kemenkes RI, 2021)

Provinsi Jawa Barat persalinan ditolong oleh tenaga kesehatan terdapat 95,02% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020), sementara itu Kabupaten Cianjur mencapai 95,9% (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2020), adapun UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi tahun 2021 mencapai 95,5% sedangkan tahun 2022 mencapai 95,56% sehingga masih ada 4,3% yang persalinannya ditolong oleh non nakes. Melihat cakupan

kunjungan neonatus berdasarkan target renstra tahun 2020 sebesar 90%. Indonesia telah mencapai target yaitu sebesar 94,88%, begitu juga dengan Provinsi Jawa Barat sebesar 103,84%. Sementara itu di Kabupaten Cianjur mencapai sebesar 98,1% (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2020), adapun UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi tahun 2021 mencapai 86,6% sedangkan tahun 2022 mencapai 92,58%. Hal ini menandakan adanya peningkatan, meskipun demikian jika melihat dari Permenkes RI no 43 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) yaitu 100%, maka angka tersebut masih kurang. Perlu kiranya mendapat perhatian agar dapat mencapai target yang diharapkan.(Kemenkes RI, 2021)

Deteksi risiko dilakukan sebagai upaya pencegahan terhadap kemungkinan kesakitan atau kematian melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi pelayanan yang lebih intensif, sehingga keadaan gawat darurat ibu maupun bayi dapat dicegah.(Nuraisya, 2018) Lebih jauh dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu : genetika, sikap, norma, dan kontrol perilaku pribadi.(Notoatmodjo, 2014) Selama memberikan pelayanan di wilayah kerjanya bidan wajib mempunyai kompetensi yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2016 tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan, di mana seorang bidan harus memiliki kompetensi bidan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku dalam melaksanakan praktik kebidanan secara aman dan bertanggung jawab dalam berbagai setiap tatanan pelayanan kesehatan.(Wibowo, 2021)

Kompetensi ini merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja karyawan.(Moheriono, 2018a) Dapat diketahui bahwa bidan yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidangnya maka akan bertambah pengetahuannya, semakin bertambah pengetahuannya maka akan semakin baik kompetensinya, kondisi ini dapat meningkatkan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan sehingga cakupan pelayanan dapat memenuhi target yang diharapkan.(Sagala et al., 2015a) Pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, karena makin tinggi pendidikan seseorang makin besar keinginannya untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugasnya.(P, 2018) Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan bahwa secara umum bidan sudah mengikuti berbagai pelatihan seperti pelatihan teknis fungsional dan manajemen kesehatan. UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi Kabupaten Cianjur anggaran untuk pelaksanaan pelatihan sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten. sehingga berdampak terhadap pengetahuan yang dimilikinya selama mengikuti pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besaran antara fasilitas kesehatan, pelatihan, supervisi, dan disiplin kerja, terhadap perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian Survey Analitik. Penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang memberlakukan kuantifikasi pada variabel-variabelnya, menguraikan distribusi variabel secara numerik yang dalam artinya menggunakan angka mutlak berupa frekuensi dan nilai relatif berupa persentase, kemudian menguji hubungan antar variabel dengan memakai formula statistik. Penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional atau potong lintang. Populasi dalam penelitian ini yaitu Bidan yang bekerja di UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi yang berjumlah 45 orang yang meliputi Bidan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 17 orang, Bidan Pegawai Tidak Tetap (PPT) sebanyak 17 orang, dan Bidan Tenaga Kerja Sukarela sebanyak 11 orang. Teknik sampling dalam penelitian adalah total sampling. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kriteria inklusi karakteristik umum dari subjek penelitian yang layak untuk dilakukan penelitian atau dijadikan responden Bidan yang bertugas di UPTD

Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi, Bersedia menjadi subjek penelitian atau menjadi responden. Kriteria eksklusi subjek penelitian yang karena suatu sebab tertentu dikeluarkan dari kriteria inklusi, adapun sebab tersebut antara lain, Responden tiba-tiba sakit, Responden pindah kerja ke instansi lain.

Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi Kabupaten Cianjur tahun 2023. Adapun kegiatan pengambilan data Penulis dilaksanakan dalam 1 bulan yaitu pada Januari 2024. Analisis univariat bertujuan untuk mendapat gambaran distribusi responden atau variasi dari variabel yang diteliti. Analisa ini digunakan untuk mendeskripsikan variable dengan cara membuat tabel distribusi frekuensi dan dihitung dengan persentase. Analisis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Penelitian ini juga telah menerima sertifikat etik dari komite etika dan jumlah sertifikat etika No.410/Sket/Ka-Dept/RE/UIMA/I/2024.

HASIL

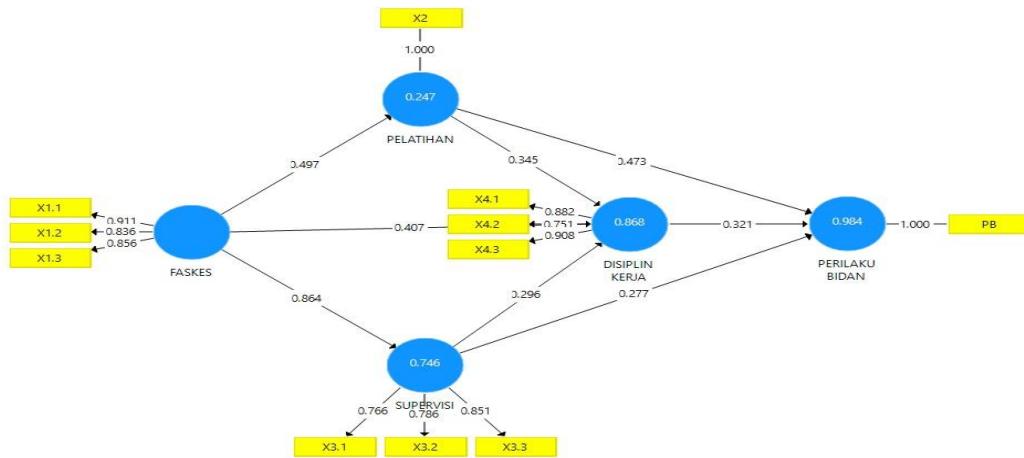
Tabel 1. Karakteristik Responden di UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi (N=45)

Varibel	(f)	Percentase (%)
Tingkat Pendidikan		
Profesi Bidan	4	8,9
D IV Kebidanan	9	20,0
D III Kebidanan	32	71,1
Status Kepegawaian		
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	17	37,8
Pegawai Tidak Tetap (PPT)	17	37,8
Tenaga Kerja Sukarela	11	24,4
Tempat Tugas		
Bidan Puskesmas	31	68,9
Bidan Desa	14	31,2
Usia		
20-24	5	11,1
25-29	11	24,4
30-34	8	17,8
35-39	10	22,2
40-44	3	6,7
45-49	5	11,1
50-54	2	4,4
55-59	1	2,2

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini berpendidikan D3 berjumlah 32 orang atau sebesar 71,1%, dan sebagian kecil berpendidikan profesi berjumlah 4 orang atau sebesar 8,9%. Status Kepegawaian menunjukkan bahwa sebagian besar status kepegawaian responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai tidak tetap (PTT) dengan jumlah masing-masing sebanyak 17 orang atau sebesar 37,8%, dan sebagian kecil yang berstatus tenaga kerja sukarela berjumlah 11 orang atau sebesar 24,4%. Tempat Tugas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bertugas sebagai bidan puskesmas sebanyak 31 orang atau sebesar 68,9%, dan sebagian kecil yang bertugas sebagai bidan desa berjumlah 14 orang atau sebesar 31,2%. Umur menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25-29 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 24,4%, dan sebagian kecil berada pada rentang usia 55-59 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2,2%.

Berdasarkan gambar 1, indikator dianggap valid apabila nilai koefisien $> 0,70$. *Factor loadings* pada penelitian ini semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai $> 0,70$. Hal ini berarti indikator dapat dianggap valid. Untuk menguji convergent validity digunakan nilai

outer loading atau *loading Factor*. Suatu Indikator dianyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila *outher loadings* $> 0,70$.



Gambar 1. Output PLS (Loading Factors)

Tabel 2. Outer Loading

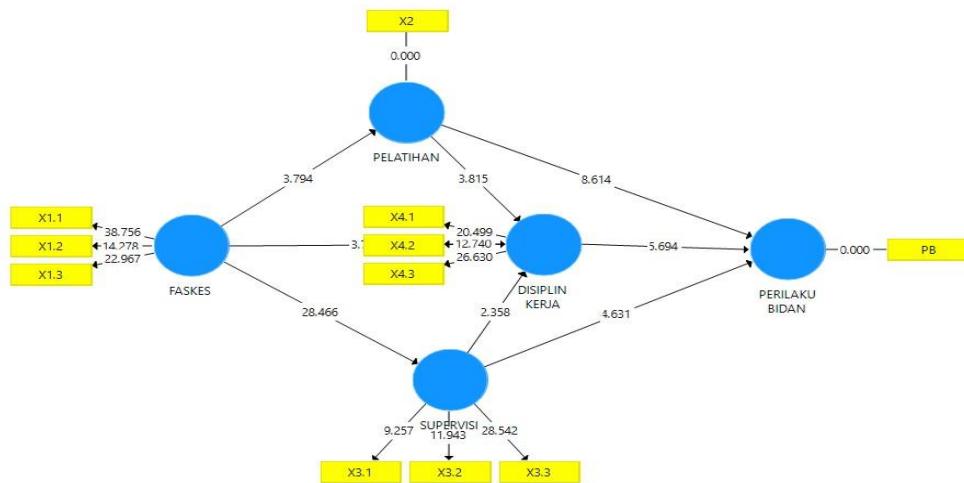
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Fasilitas Kesehatan	X1.1	0,911	Valid
	X1.2	0,836	Valid
	X1.3	0,856	Valid
Pelatihan	X2	1,000	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,766	Valid
	X3.2	0,786	Valid
	X3.3	0,851	Valid
Supervisi	X4.1	0,882	Valid
	X4.2	0,751	Valid
	X4.3	0,908	Valid
Perilaku Bidan	PB	1,000	Valid

Berdasarkan tabel 2 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel semua indikator nilainya $> 0,7$ (diatas nilai loading factor) sehingga masih dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel dengan Mengevaluasi Nilai pada Outer Model

	Composite Reliability	Keterangan
Fasilitas Kesehatan	0,901	Reliable
Pelatihan	1,000	Reliable
Disiplin Kerja	0,886	Reliable
Supervisi	0,843	Reliable
Perilaku Bidan	1,000	Reliable

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari variabel fasilitas kesehatan $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0,901, untuk variabel pelatihan memiliki nilai $>$ dari 0,7 yaitu 1,000, untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai $> 0,7$ yaitu 0,886, untuk variabel supervisi memiliki nilai $> 0,7$ yaitu 0,843, serta variabel perilaku bidan juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 1,000. Hal ini menunjukan bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* $> 0,70$, menunjukan bahwa kelima variabel terebut reliabel.

Gambar 2. *Inner Model (T-Statistic) Bootstrapping*

Berdasarkan gambar 2 besarnya *coefficient determination* (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 4. *Uji Hipotesis Melalui Path Coefficient Teknik Bootstrapping*

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value s	Keterangan
Disiplin	Kerja	-> 0,321	0,313	0,057	5,646	0,000	Positif dan signifikan
Perilaku	Bidan						
Fasilitas	Kesehatan	-> 0,407	0,407	0,099	4,130	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin	Kerja						
Fasilitas	Kesehatan	-> 0,497	0,495	0,127	3,900	0,000	Positif dan signifikan
Pelatihan							
Fasilitas	Kesehatan	-> 0,864	0,867	0,032	26,809	0,000	Positif dan signifikan
Supervisi							
Pelatihan	-> Disiplin	0,345	0,341	0,091	3,791	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin	Kerja						
Pelatihan	-> Perilaku	0,473	0,479	0,055	8,586	0,000	Positif dan signifikan
Perilaku	Bidan						
Supervisi	-> Disiplin	0,296	0,305	0,119	2,485	0,013	Positif dan signifikan
Disiplin	Kerja						
Supervisi	-> Perilaku	0,277	0,281	0,063	4,416	0,000	Positif dan signifikan
Perilaku	Bidan						

Berdasarkan tabel 4 berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat r Statistics dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent, variabel dependent, dan variabel mediasi.

Berdasarkan tabel 5, penelitian ini mengajukan sebanyak 3 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *bootstrapping*. Melalui hasil t-statistik yang diperoleh, dapat

diperoleh pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independent ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik $> 1,967$. (=TINV (0,05,50) (t-tabel signifikansi 5%) maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil dari nilai P Value yang diperoleh apabila nilai P Value pada setiap variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui *Original Semple*.

Tabel 5. Persentase Pengaruh Antar Variabel Fasilitas Kesehatan, Pelatihan, Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Perilaku Bidan dalam Deteksi Dini Resiko Tinggi Ibu Hamil

Sumber	LV Correlation	Direct Path	Indirect Path	Total	Direct %	Indirect %	Total %
Fasilitas Kesehatan	0,862	0,000	0,008	0,008	0,00%	1,38%	1,38%
Pelatihan	0,762	0,473	0,002	0,475	36,04%	0,53%	36,57%
Supervisi	0,898	0,281	0,027	0,308	25,23%	0,37%	25,60%
Disiplin Kerja	0,850	0,321	0	0,321	27,29%	0,00%	27,29%
Total					88,56%	2,28%	90,84%

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Pelatihan terhadap Perilaku Bidan dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap perilaku bidan adalah positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji hipotesis t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 8,586 dengan besar pengaruh 0,473 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung pelatihan terhadap perilaku bidan positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Azmin Said Telaumbanua & Yeni Absah, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi bidan.(Telaumbanua & Absah, 2021a) Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahmudhitya, dkk, bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja.(Rudhaliawan, 2013)

Pelatihan merupakan suatu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia organisasi agar dapat meningkatkan kompetensinya. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Relevansinya ada dan kuat, akurat dan bahkan seseorang apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaanya. Kompetensi merupakan kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan dan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi ini merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja karyawan.(Moheriono, 2018b) Menurut Syafri, menjelaskan bahwa pelatihan berhubungan dengan kinerja bidan dalam pelayanan di Puskesmas, hal ini mendukung bahwa sebagai seorang bidan yang memiliki beban kerja lebih berat harus memiliki kompetensi yang baik dalam hal ini didukung oleh pelatihan-pelatihan yang mendukung dalam pelayanan kebidanan. Dapat diketahui bahwa bidan yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidangnya maka akan bertambah pengetahuannya, semakin bertambah pengetahuannya maka akan semakin baik kompetensinya, kondisi ini dapat meningkatkan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan sehingga cakupan pelayanan dapat memenuhi target yang diharapkan.(Sagala et al., 2015b) Menurut asumsi peneliti, bahwa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan keterampilan dan memperlancar seorang bidan sehingga perilaku seorang bidan dalam bekerja terutama dalam melaksanakan deteksi dini risiko tinggi ibu hamil dapat berjalan dengan efektif.

Pengaruh Langsung Supervisi terhadap Perilaku Bidan Dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan pengaruh supervisi terhadap perilaku bidan adalah positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji hipotesis t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,416 dengan besar pengaruh 0,277 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung supervisi terhadap perilaku bidan positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Umi Widayanti, dengan hasil ada pengaruh supervisi terhadap kinerja bidan dalam penerapan asuhan kebidanan ibu bersalin oleh bidan di rumah sakit Mardi Rahayu Kudus. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Harlen Yunita, yang menunjukkan hasil bahwa supervisi mempengaruhi kinerja Bidan Desa dalam deteksi dini resiko tinggi Ibu hamil pada pelayanan antenatal.(Yunita et al., 2018) Hal ini sesuai dengan teori (Edy), pelaksanaan faktor supervisi dalam rumah sakit akan membantu bidan dalam mengarahkan dan membimbing sehingga perilaku bidan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai aturan yang berlaku atau aturan-aturan yang sudah disepakati yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan bidan menjadi bertanggung jawab, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal ini akan meningkatkan perilaku.(Edy, 2018)

Hal yang serupa dipertegas pendapat (Edy) yang mendefinisikan supervisi sebagai sesuatu kegiatan yang digunakan untuk menfasilitasi sarana prasarana refleksi yang lebih mendalam dari praktik yang sudah dilakukan, refleksi ini prilaku memungkinkan staf mencapai, mempertahankan, dan kreatif dalam meningkatkan kualitas pemberian asuhan kebidanan melalui sarana pendukung yang ada. Supervisi merupakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab dari setiap menejer untuk memberikan dukungan pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta nilai-nilai kelompok, individu atau tim. Dalam supervisi kebidanan dapat dilakukan oleh pemangku jabatan dalam berbagai level seperti ketua IBI provinsi, ketua IBI rantung dan cabang, pengawas, atau pun bidan yang mendapat wewenang untuk mendapat supervisi dalam bidan.(Edy, 2018) Menurut asumsi peneliti supervisi perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerja dan perilaku bidan baik secara formal maupun informal, melalui bimbingan supervisi diharapkan adanya peningkatan pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang mampu mengatasi perubahan yang terjadi dalam perkembangan iptek.

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Perilaku Bidan dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku bidan adalah positif dan signifikan. Dikarenakan hasil uji hipotesis t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 5,646 dengan besar pengaruh 0,321 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap perilaku bidan positif dan signifikan. Maka sesuai dengan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku bidan positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Tomi Putra Mandala, yang menyatakan bahwa berdasarkan Koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah variabel disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(Tomi Putra Mandala, 2021) Hasil ini pula memperkuat pendapat (Edy Sutrisno), bahwa disiplin kerja merupakan suatu prilaku bidan dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam pekerjaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam bekerja. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh bidan, dapat mempengaruhi perilaku bidan dalam bertindak dengan patuh dan taat terhadap aturan pada kerjaan seperti dalam pelayanan bidan mendeteksi sedini mungkin risiko tinggi pada ibu hamil dengan optimal.(Edy, 2018)

Hal yang serupa diperjelas pendapat oleh (Siswanto), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager atau bidan untuk berkomunikasi dengan bidan, supaya dapat dan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan pekerjaan yang berlaku dengan maksimal. Kurangnya disiplin kerja seorang bidan dalam bekerja dapat mengakibatkan dampak buruk pada ibu hamil resiko tinggi.(Siswanto, 2014) Menurut asumsi peneliti, disiplin kerja yang baik dapat memberikan dampak positif bagi seorang bidan dalam bekerja dibandingkan dengan bidan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik pada perilaku dalam deteksi dini risiko tinggi ibu hamil.

Pengaruh Tidak Langsung Fasilitas Kesehatan terhadap Pelatihan dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan fasilitas kesehatan berpengaruh positif terhadap perilaku bidan yang dimediasi oleh pelatihan lebih besar dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 3,900 dengan besar pengaruh 0,497 dan p-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi fasilitas kesehatan terhadap perilaku bidan. Hal ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan pelatihan kerja yang dilakukan oleh Mugis, hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi perilaku bidan dalam deteksi dini dengan *antenatal care* dengan nilai yang signifikan melalui supervisi yaitu sebesar Pvalue= (0,002), peneliti lainnya yang dilakukan Azmin, terkait dengan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap perilaku bidan melalui supervisi Pvalue=(0,341) dan OR=3,325(95%).(Telaumbanua & Absah, 2021b)

Menurut asumsi peneliti pelatihan yang dilakukan oleh organisasi IBI secara tidak langsung pada bidan dapat mempengaruhi perilaku seorang bidan dalam bekerja dengan maksimal. Serta dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang bidan yang mengarah pada hasil kerja yang baik dan dapat dipandang sebagai salah satu dari beberapa kemungkinan pemecahan masalah untuk meningkatkan perilaku seorang bidan dalam pelayanan terutama pada ibu hamil risiko tinggi.

Pengaruh Tidak Langsung Fasilitas Kesehatan terhadap Supervisi Dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan fasilitas kesehatan berpengaruh positif terhadap perilaku bidan yang dimediasi oleh supervisi lebih besar dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 26,809 dengan besar pengaruh 0,864 dan p-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi fasilitas kesehatan terhadap perilaku bidan. Hal ini sesuai dengan teori (Edy), pelaksana faktor supervisi dalam rumah sakit akan membantu bidan dalam mengarahkan dan membimbing sehingga perilaku bidan dalam kegiatan bisa di kontrol, apakah sudah dijalankan dan digunakan fasilitas kesehatan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakati yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan bidan menjadi bertangung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya yang diharapkan hal ini akan dapat meningkatkan perilaku seseorang dalam organisasi.(Edy, 2018)

Hal ini dipertegas pendapat oleh menurut (Pitman), mendefinisikan supervisi sebagai suatu kejadian yang digunakan untuk memfasilitasi sarana prasarana refleksi yang lebih mendalam dari praktik yang sudah dilakukan, refleksi ini perilaku memungkinkan staf mencapai , mempertahankan dan kreatif dalam meningkatkan kualitas pemberian asuhan kebidanan melalui sarana pendukung yang ada. Supervisi merupakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab dari setiap manajer untuk memberikan dukungan, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta nilai-nilai kelompok, individu atau tim. Dalam supervisi kebidanan dapat dilakukan oleh pemangku jabatan dalam bebagai level seperti ketua IBI Provinsi, ketua IBI ranting dan cabang, pengawas, ataupun bidan yang mendapat wewenang untuk mendapat supervisi dalam bidan.(Pitman, 2018) Menurut asumsi peneliti supervisi perlu dilakukan untuk

membimbing dan mengevaluasi setiap kinerja bidan untuk meningkatkan perilaku bidan dalam bekerja, terutama mengawasi penggunaan dan fasilitas kesehatan untuk memperlancar segala aktivitas yang dikerjakan bidan terutama perilaku bidan dalam deteksi dini risiko tinggi ibu hamil.

Pengaruh Tidak Langsung Fasilitas Kesehatan terhadap Disiplin Kerja dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan fasilitas kesehatan berpengaruh positif terhadap perilaku bidan yang dimediasi oleh disiplin kerja lebih besar dari dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,130 dengan besar pengaruh 0,407 dan p-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi fasilitas kesehatan terhadap perilaku bidan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Wahyuningsih, dengan judul penelitian pengaruh pengetahuan, usia, disiplin kerja, sikap, pendidikan terhadap perilaku bidan dalam penerapan standar pelayanan antenatal di rumah sakit, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh sikap, usia, dan disiplin kerja terhadap perilaku bidan dalam penerapan standar pelayanan antenatal di rumah sakit.(Wahyuningsih et al., 2018) Hasil penelitian Arif, juga menyampaikan hasil penelitiannya dimana nilai kepatuhan karyawan dipengaruhi kedisiplinan kerja dengan nilai *p value* = 0,005.(Ernawati & Putra, 2021)

Hasil penelitian ini dipekuat dengan teori yang disampaikan Tatang, bahwa erat terkait dengan fasilitas /sarana prasarana, dalam daftar istilah pelayanan kesehatan dikenal sebagai alat bantu dalam pelayanan seorang bidan, yaitu segala macam peralatan yang dipakai oleh tenaga kesehatan untuk membantunya memudahkan melakukan pekerjaan secara optimal serta meningkatkan kualitas pengetahuan seorang tenaga kesehatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu serta perilaku yang mendukung.(Tatang, 2014) Menurut Sutrisno, fasilitas kesehatan dan disiplin kerja mempengaruhi perilaku, karena disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan bidan untuk berkomunikasi yang dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang bidan untuk mentaati semua peraturan atau standar untuk dapat melakukan deteksi dini ibu hamil risiko tinggi. Seorang bidan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuensi, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya seperti dalam melakukan deteksi dini ibu hamil risiko tinggi sehingga perilaku bidan dalam pelayanan berjalan dengan baik. Fasilitas kesehatan adalah fasilitas umum yang merujuk pada sarana atau prasarana atau perlengkapan yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah pemerintah daerah, dan swasta dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan. Peralatan kesehatan termasuk fasilitas kesehatan yang merupakan salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.(Edy, 2018)

Menurut asumsi peneliti, penggunaan fasilitas kesehatan dengan efektif akan membutuhkan disiplin kerja yang baik, sehingga fasilitas kesehatan dapat difungsikan sesuai standar operasional prosedur dalam mendukung pemeriksaan kehamilan risiko tinggi.

Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan terhadap Disiplin Kerja dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap perilaku bidan yang dimediasi oleh disiplin kerja lebih besar dari dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 3,791 dengan besar pengaruh 0,345 dan p-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pelatihan terhadap perilaku bidan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Silvia Ningsih dan Wintarsih, dengan judul penelitian Hubungan Kompetensi, Pelatihan dan

Pendidikan dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja bidan dengan nilai p value = 0,000. Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja bidan dengan nilai p value = 0,014. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja bidan dengan nilai p value = 0,048. Hasil penelitian Yulianti, juga membuktikan bahwa perilaku bidan dengan praktik deteksi dini risiko tinggi ibu hamil dapat dipengaruhi dengan pelatihan kerja yang bagus, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan yang dapat menciptakan disiplin kerja seorang bidan dan dibuktikan dengan nilai yang signifikan sebesar 65%. (Ningsih & Wintarsih, 2022)

Hal ini diperkuat teori Afriyani, yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh disiplin kerja yang berintegritas serta memiliki kemampuan, keahlian, yang dapat meningkatkan perilaku seseorang secara spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. (Afriyani et al., 2014) Pelatihan sesungguhnya merupakan tanggungjawab bersama antara pegawai dan organisasi dan dapat menambah kedisiplinan dengan pekerjaan yang dimilikinya sehingga dapat membentuk perilaku yang dikehendaki. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya, sehingga terbuka lebar karier yang lebih baik kedepannya, sementara organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan taat dan memiliki disiplin kerja secara profesional, bersemangat, berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dengan baik. (Robbins & Judge, 2015) Menurut asumsi peneliti, pelatihan dapat membentuk disiplin kerja bidan kearah yang lebih baik dalam hal pelayanan *antenatal care* sehingga dapat mengarahkan perilaku bidan kearah yang lebih positif, khususnya dalam deteksi dini risiko ibu hamil.

Pengaruh Tidak Langsung Supervisi terhadap Disiplin Kerja dalam Deteksi Dini Risiko Tinggi Ibu Hamil

Hasil analisis menunjukkan supervisi berpengaruh positif terhadap perilaku bidan yang dimediasi oleh disiplin kerja lebih besar dari dari nilai statistik t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,485 dengan besar pengaruh 0,296 dan p -value < 0,05 sebesar 0,013. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi supervisi terhadap perilaku bidan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mardianti, dengan judul pengaruh supervisi, komitmen, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap perilaku bidan dalam pencegahan infeksi pada persalinan di tingkat puskesmas, dimana diperoleh hasil ada pengaruh yang signifikan terhadap perilaku bidan dengan nilai $p=0,005$ yang berarti bahwa supervisi sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja yang dapat membentuk disiplin kerja bidan sehingga perilaku seorang bidan dalam penerapan SPO pencegahan infeksi khususnya pada proses persalinan dapat mengidentifikasi segala kekurangan atau kesulitan seorang bidan saat bekerja, dalam hal ini maka perilaku bidanpun dapat menimbulkan rasa sanggup yang baik dalam melayani deteksi dini risiko tinggi ibu hamil. (Mardianti, 2015)

Menurut Mangkunegara, supervisi merupakan suatu kegiatan dinamis yang mampu meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan diantar orang-orang yang terlibat baik pimpinan, anggota, serta meningkatkan perilaku terhadap tenaga kesehatan maupun klien dan keluarganya. (Anwar Prabu, 2017) Menurut asumsi peneliti supervisi harus dilakukan secara rutin oleh organisasi IBI terhadap bidan, karena dengan semakin sering supervisi dilaksanakan maka semakin bagus juga kualitas seorang bidan serta adanya disiplin seorang bidan yang patuh dan taat akan tugas yang dikerjakan, khususnya dalam melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) pencegahan infeksi pada proses persalinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan bahwa perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil di wilayah kerja UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi Kabupaten Cianjur dipengaruhi oleh fasilitas kesehatan yang dimediasi pelatihan dan disiplin, pelatihan, supervisi, dan disiplin kerja. Pengaruh langsung perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil dan pengaruh tidak langsungnya. Variabel yang paling dominan mempengaruhi perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil adalah variabel pelatihan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih saya ucapan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini, khususnya kepada bidan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Sukaresmi yang telah bersedia menjadi responden, serta pihak puskesmas yang telah memberikan dukungan dan fasilitas. Saya juga berterima kasih kepada rekan-rekan yang berkontribusi dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan deteksi dini risiko tinggi ibu hamil dan kualitas pelayanan kebidanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputri, A., Wijaya, I. P. G., & Karmaya, I. N. M. (2014). Kompetensi, Kompensasi Finansial, Supervisi dan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Bangli. *Public Health and Preventive Medicine Archive*. <https://doi.org/10.15562/phpma.v2i1.127>
- Afriyani, N., Anugerah Rita, & Rofika. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Skeptisme Profesional terhadap Kualitas Audit Auditor Inspektorat Se-Provinsi Riau. *Jom Fekon*.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Barat, D. K. J. (2020). Profil Kesehatan Jawa Barat Tahun 2020. In *Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*.
- Edy, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group.
- Ernawati, E., & Putra, A. R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Simki Economic*. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i2.105>
- Kemenkes RI. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia tahun 2020*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Manuaba, Ermawati, & Ewareny, L. (2017). Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan, dan KB. Jakarta : EGC. *Jurnal Kesehatan Andalas*.
- Mardianti. (2015). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Bidan dalam Pencegahan Infeksi pada Pertolongan Persalinan di Tingkat Puskesmas Kabupaten Karawang*. Poltekkes Bandung.
- Marson. (2014). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Ibu Hamil Beresiko Tinggi*. Pramedia.
- Moheriono. (2018a). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Moheriono. (2018b). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ningsih, S., & Wintarsih. (2022). Hubungan Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nuraisya, W. (2018). Deteksi Risiko Tinggi Kehamilan Pada Pelayanan ANC Terpadu di Puskesmas Bendo Kabupaten Kediri. *Jurnal Kesehatan Andalas*.

- https://doi.org/10.25077/jka.v7i2.808
- P, S. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bima Aksara, Jakarta.
- Permenkes RI No 43 Tahun 2016 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2016).
- Pitman, S. (2018). *Handbook for Clinical Supervisors : Nursing Post- Graduate Programmes. Managing*.
- Profil Kesehatan Indonesia 2019. (2019). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019 Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2020. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rudhaliawan, V. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*.
- Sagala, S., Ghaliq, Indahingwati, A., Nugroho, N. E., Dessler, G., Yanti, D. A., Rivai, V., Jauvani, E., Sedarmayanti, Suwatno, Priansa, D. J., Yunanik, Priyono, Yusuf, M., Sumarini, N. L. W., Kusuma, I. G. A. N. E. T., Prayoga, I. M. S., Pattisahusiwa, S., Stein, S. J., ... Lubis, M. S. (2015a). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.
- Sagala, S., Ghaliq, Indahingwati, A., Nugroho, N. E., Dessler, G., Yanti, D. A., Rivai, V., Jauvani, E., Sedarmayanti, Suwatno, Priansa, D. J., Yunanik, Priyono, Yusuf, M., Sumarini, N. L. W., Kusuma, I. G. A. N. E. T., Prayoga, I. M. S., Pattisahusiwa, S., Stein, S. J., ... Lubis, M. S. (2015b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.
- Siswanto. (2014). *Kecerdasan Buatan* (Edisi 2). Graha Ilmu.
- Tatang, A. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Graha Ilmu.
- Telaumbanua, A. S., & Absah, Y. (2021a). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Bidan: Studi Kuantitatif. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i2.103>
- Telaumbanua, A. S., & Absah, Y. (2021b). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Bidan: Studi Kuantitatif. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i2.103>
- Tomi Putra Mandala. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, Fasilitas, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Bodhi Dharma*. Universitas Putera Batam.
- Wahyuningsih, S., Yuwono, Y., & Lionardo, A. (2018). Faktor – faktor yang mempengaruhi kepatuhan bidan terhadap standar pelayanan antenatal di kota palembang. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan : Publikasi Ilmiah Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya*. <https://doi.org/10.32539/jkk.v5i2.6131>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Yunita, H., Kuntjoro, T., & Purnami, C. T. (2018). 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*.