



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 26%

Date: Friday, May 24, 2019

Statistics: 745 words Plagiarized / 2879 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

PENGARUH INDEKS PRESTASI KUMULATIF, MASA KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA BIDAN LULUSAN POLITEKNIK KESEHATAN DENPASAR JURUSAN KEBINADAN NN Suindri¹, NW Ariyani², J Mauliku³ Abstract. Performance is a parameter of success in service including health services. The achievement of performance is influenced by the grade point average, job experience and training.

The purpose of this research was to know the influence of grade point average, job experience and training partially or simultaneously to midwife's performance in the hospital and public health centre. This research was a non-experimental analytic study which was verificative. The research sample was seventy midwives who worked in the hospital and public health centre in Bali province which was taken by consecutive sampling technique.

The variables of grade point average were measured by documentation studied and job experience, training and performance were measured by using questionnaires by Likert scale 1-5. Data analysis used regression test with significance level of $\alpha=5\%$ ($p<0.05$), and path analysis to know the magnitude of influence of the direct cumulative indirect prestige, job experience and training.

Grade point average influence partially on the performance ($p=0,048$), job experience influence partially on the performance ($p=0,01$) and training influence partially on the performance ($p=0,039$). Indirect prestige, job experience and training influence simultaneously on the performance ($p=0,02$). Grade point average, job experience and training influence partially and simultaneously to midwife's performance.

Study on the influence of other variables on midwife's performance is needed. Keyword:

grade point average; job experience; training; performance. Kinerja pelayanan kesehatan khususnya pelayanan kesehatan ibu dan anak merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas kesehatan penduduk. Kinerja pelayanan kesehatan yang rendah akan berpengaruh terhadap upaya peningkatan status kesehatan ibu dan anak¹.

Masih rendahnya kinerja pelayanan kesehatan dapat dilihat dari pencapaian beberapa indikator pelayanan kesehatan ibu dan anak di bawah target, seperti : cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan tahun 2005 baru mencapai 67,7% (target 90%), ibu hamil risiko tinggi yang dirujuk 40% (target 100% tahun 2010) dan ibu hamil risiko dan komplikasi yang tertangani kurang dari 20% (target 80%).

Menyadari kondisi tersebut, upaya peningkatan derajat kesehatan ibu tetap merupakan prioritas utama dalam pembangunan kesehatan menuju tercapainya Indonesia Sehat. Departemen Kesehatan bersama program Maternal & Neonatal Health (MNH) sejak tahun 1999 mengembangkan berbagai pendekatan baru yang didasarkan pada praktik-praktik terbaik (best practices) yang diakui dunia untuk membantumemperbaiki kondisi kesehatan ibu melahirkan dan bayi baru lahir².

Bidan adalah profesi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Bidan merupakan salah satu kategori tenaga kesehatan yang dapat berperan serta dalam upaya mewujudkan pencapaian derajat kesehatan masyarakat yang optimal khususnya kesehatan dan kesejahteraan ibu dan anak, di mana hal ini sejalan dengan pencapaian Millenium Development Goals (MDGs).

Bidan lulusan DIII diharapkan memiliki kemampuan di samping pelayanan kasus normal juga memberi penanganan kedaruratan terutama di rumah sakit rujukan, sehingga kasus-kasus risiko tinggi dan kedaruratan yang di rujuk ke rumah sakit mendapat penanganan yang cepat dan tepat, mengingat kematian ibu sebagian besar terjadi karena lambatnya penanganan kasus-kasus kedaruratan dan risiko tinggi³.

Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan adalah salah satu institusi pendidikan kebidanan di Indonesia, yang telah menyelenggarakan pendidikan DIII Kebidanan sejak tahun 1996. Kualitas lulusan dapat diketahui setelah mereka bekerja, yang nampak dalam kinerja mereka dalam melaksanakan pelayanan kesehatan. Penilaian kinerja lulusan oleh sebuah Institusi Pendidikan sangat penting dilakukan.

Hasil penilaian sangat bermanfaat untuk memperbaiki penyelenggaraan pendidikan yang dimulai dari sistem rekrutmen hingga proses pembelajaran termasuk sarana pendukung pendidikan. Jumlah lulusan DIII Kebidanan Jalur Umum adalah 458 orang, dan bekerja di

instansi pelayanan kesehatan pemerintah, swasta dan praktik perseorangan. Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan belum pernah melaksanakan penilaian kualitas lulusan di tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang kepala ruangan kebidanan di RS dan 5 orang bidang koordinator KIA yang memiliki staf lulusan DIII Kebidanan Jalur Umum tentang kinerja lulusan Kebidanan jalur umum Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan, diperoleh 40% menyatakan kurang terampil, 20% menyatakan sikap/etika masih kurang, dan 80% pengetahuan lulusan baik, dan 30% menyatakan lulusan tidak mengetahui program pemerintah diluar praktik kebidanan yang terakait dengan kesehatan dan 70% menyatakan lulusan memiliki respon yang tinggi lama dalam bekerja sama dengan tim.

Kinerja petugas pemberi pelayanan pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi dan kemampuan⁴. Dimensi personal turut menentukan kinerja karyawan⁵. Dimensi tersebut antara lain masa kerja dan pelatihan. masa kerja adalah lamanya masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja.

Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan berperan penting untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja di masa akan datang.

Indeks Prestasi (IP) yang dicapai pada saat karyawan menempuh pendidikan juga faktor yang turut menentukan kinerja karyawan⁶. Indeks prestasi menunjukkan kemampuan akademik seseorang. IP sering dipakai sebagai salah satu pertimbangan suatu organisasi melakukan rekrutmen karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), masa kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja bidan lulusan Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan di Provinsi Bali. Penelitian dibatasi pada lulusan DIII Kebidanan jalur umum.

Metode Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik non eksperimen yang bersifat verifikatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, tanpa disertai dengan manipulasi/perlakuan pada variabel yang akan diukur. Rancangan adalah yang digunakan cross sectional yaitu variabel diukur satu kali pada satu saat.

Instrumen pengumpul data masa kerja, pelatihan dan kinerja menggunakan kuesioner. Indikator kinerja yang diukur meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal. Pengukuran menggunakan skala

Liker yaitu: 5=Selalu, 4=Sering, 3=Kadang-kadang, 2=Hampir tidak pernah dan 1=Tidak pernah.

Instrumen pengumpulan data IPK menggunakan Format pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah seluruh bidan lulusan Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan jalur umum periode tahun 2001 sampai dengan 2011 yaitu 458 orang. Kriteria inklusi antara lain bekerja di RS pemerintah dan Puskesmas di Propinsi Bali, status Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS), bertugas di bagian Pelayanan Kebidanan, Kriteria inklusi adalah status Pegawai Tidak Tetap (honorar dan kontrak), status cuti, sedang tugas belajar, menjabat sebagai kepala ruangan, menjabat sebagai koordinator Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) dan pindah bekerja < 1 tahun.

Besar sampel dihitung dengan rumus yang digunakan dalam penelitian analitik dengan jenis data numerik. Penelitian menetapkan jumlah sampel minimal yang diteliti adalah 73 orang. Teknik pengambilan sampel adalah konsektif sampling. Analisis data diawali dengan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Pada penelitian ini hasil uji normalitas menunjukkan seluruh data variabel berdistribusi normal. Uji statistik yang digunakan adalah uji parametrik. Pengaruh variabel IPK, masa kerja dan pengalaman dilakukan dengan uji regresi sederhana dan regresi ganda, dengan batas kemaknaan $p < 0,058$. Mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap kinerja (Y), baik secara simultan maupun parsial digunakan Analisis Jalur (Path Analysis)⁹ atau dengan menilai Standardized Coefficients Beta pada uji regresi.

Hasil Penelitian Hasil pengamatan IPK, masa kerja, pelatihan dan kinerja bidan lulusan Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan. Hasil pengamatan IPK, masa kerja, pelatihan dan kinerja bidan lulusan Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan disajikan dalam tabel 1. Tabel 1 Hasil pengamatan IPK, Masa kerja, Pelatihan dan Kinerja Bidan No _VARIABEL _MAKS _MIN _MEAN _SD _KOLMOGOROV- SMIRVOV _1 _Masa kerja _12 _1 _5,36 _2,835 _P=0,112 _2 _Pelatihan _5 _0 _2,64 _1,135 _P=0,182 _3 _IPK _3,40 _2,32 _2,93 _0,239 _P=0,184 _4 _Kinerja _77,50 _100 _91,01 _5,573 _P=0,121 _ _ Berdasarkan tabel 1, variabel masa kerja, frekuensi pelatihan, IPK dan kinerja memiliki nilai $p > 0,05$, sehingga data seluruh variabel berdistribusi normal.

Masa kerja responden paling lama 12 tahun dan terkecil 1 tahun dengan rata-rata 5:36 tahun. Frekuensi pelatihan yang pernah diikuti responden selama bekerja paling banyak 5 kali dan ada responden yang belum pernah mengikuti pelatihan dengan rata-rata pelatihan 2:64 kali. Nilai IPK paling tertinggi 3:40 dan terendah 2:32 dengan rata-rata

2,93.

Rata-rata skor kinerja bidan adalah 100 dengan skor tertinggi adalah 100 dan terendah 77.50. Pengaruh IPK, Masa kerja dan Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja Secara parsial Pengaruh variabel independen terhadap kinerja disajikan dalam tabel 2. Tabel 2 Hasil Analisa Pengaruh IPK, Masa kerja, dan Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja No Variabel R R2 Konstanta Koefisien Regresi p 1 IPK 0,232 0,54 106,810 0,387 0,04 2 Masa kerja 0,301 0,91 87,841 0,592 0,01 3 Pelatihan 0,242 0,58 87,874 1,186 0,03

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa masa kerja, pelatihan dan IPK memiliki nilai $p < 0,05$, yang berarti masa kerja, pelatihan dan IPK berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Variabel masa kerja memiliki nilai korelasi dan signifikansi yang paling besar dibandingkan dengan pelatihan dan IPK.

Pengaruh IPK, Masa Kerja dan Pelatihan Secara Simultan terhadap Kinerja Hasil pengujian secara parsial menunjukkan hasil signifikan, maka selanjutnya dilanjutkan dengan analisa pengaruh IPK, masa kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja. Hasil disajikan pada tabel 3. Tabel 3 Hasil Analisa Pengaruh IPK, Masa Kerja dan Pelatihan Secara Simultan terhadap Kinerja No Variabel R R2 Konstanta Koefisien Regresi p 1 2 3 Masa Kerja(X1) Pelatihan(X2) IPK(X3) 0,305 0,93 90,884 X1=0,482 X2=0,166 X3=0,055 0,02

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai $p = 0,02$.

yang berarti terdapat pengaruh IPK, masa kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Analisa pengaruh langsung variabel masa kerja, pelatihan dan IPK terhadap kinerja berdasarkan Standardized Coefficients Beta. Hasil koefisien jalur, koefisien determinan dan koefisien residu disajikan pada tabel 4.

Tabel 4 Pengaruh Langsung IPK, Masa dan Pelatihan Terhadap Kinerja Koefisien jalur IPK (Pyx1) = 0,017 Masa Kerja (Pyx2) = 0,245 Pelatihan (Pyx3) = 0,034 Koefisien determinan (R2) 0,93 Koefisien residu (Pyc = 1.R2) 0,07

Pada tabel 4, dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel, nilai koefisien jalur variabel masa kerja paling tinggi yaitu = 0.245.

Koefisien determinan (R Square) menunjukkan pengaruh masa kerja, pelatihan dan IPK sangat sebesar yaitu 0.93 sedangkan pengaruh variabel luar yang tidak diteliti terhadap kinerja sangat kecil yaitu hanya 0,07 Pembahasan Pengaruh IPK terhadap Kinerja Bidan IPK yang diperoleh semasa pendidikan DIII Kebidanan memiliki korelasi sebesar 0,232 dengan koefisien determinasi sebesar 0,54 dengan nilai $p = 0,04$.

Hasil ini menunjukkan bahwa IPK berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. IPK memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja di atas 50 % yaitu

sebesar 54% Koefisien regresi diperoleh 0,387 dengan konstanta 106,810 yang berarti jika tidak ada kenaikan nilai IPK, maka skor kinerja adalah 106,810.

Setiap ada kenaikan karena penambahan nilai positif satu skor IPK akan memberi kenaikan skor kinerja sebesar 0,387. Koefisien jalur IPK diperoleh 0,017. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa IPK secara individual berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Tinggi rendahnya nilai IPK yang diperoleh akan memberikan gambaran awal tingkat intelegensia.

Kemampuan intelektual bidan memegang peranan penting, mengingat pelayanan kebidanan berhadapan dengan dua nyawa yaitu penyelamatan nyawa ibu dan bayi. Pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang menentukan kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan, Hal mana tergantung dari pendidikan yang telah diterima maupun pelatihan yang telah didapat¹⁰.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Bidan Masa kerja memiliki kolerasi sebesar 0,301 dengan koefisien determinasi sebesar 0,91 dengan nilai $p=0,01$. Hasil ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Masa kerja memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja sangat besar yaitu 91%.

Koefisien regresi diperoleh 0,592 dengan konstanta 87,841 yang berarti jika tidak ada kenaikan nilai masa kerja. Maka skor kinerja adalah 87,841. Setiap ada kenaikan karena penambahan nilai positif satu skor kinerja sebesar 0,592. Koefisien jalur masa kerja diperoleh 0,245. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja secara individual berpengaruh dengan bermakna terhadap kinerja.

Artinya makin lama masa kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Penelitian Schmid dkk (1988) menemukan karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun menunjukkan kolerasi yang lebih tinggi terhadap kinerja dibandingkan dengan pengalaman kurang dari 3 tahun ke bawah. Semakin lama masa kerja yang dimiliki, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengalaman kerja sangat berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja seseorang⁵. Semakin lama pengalaman kerja, semakin sering melakukan pekerjaan yang sama maka semakin terampil dalam pekerjaan yang sama. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Bidan Frekuensi pelatihan yang diterima responden selama bekerja memiliki kolerasi sebesar 0,242 dengan koefisien determinasi sebesar 0,58 dengan nilai $p=0,03$. Hasil ini menunjukkan bahwa frekuensi pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

Frekuensi pelatihan memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja diatas 50% yaitu sebesar 58%. Koefisien regresi diperoleh 1,186 dengan konstanta 87,874 yang berarti jika tidak ada kenaikan nilai pelatihan, maka skor kinerja adalah 87,874. Setiap ada kenaikan karena penambahan nilai positif satu skor pelatihan akan memberi kenaikan skor kinerja sebesar 1,186. Koefisien jalur pelatihan diperoleh 0,034.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung terhadap kinerja. Pelatihan bagi karyawan sangat penting, dimana pelatihan tersebut disamping untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, juga merupakan salah satu bentuk penghargaan. Setiap karyawan memiliki hak untuk mengembangkan karir dan jabatan.

Pelatihan diberikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bekerja melalui penambahan dan atau perbaikan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Wayne B dkk. Tahun 2006, yang menemukan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (sig 0,039)¹¹. Kemampuan kerja karyawan berperan besar dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi.

Kemampuan kerja akan berpengaruh tidak saja pada hasil kuantitas dan kualitas, tetapi juga berpengaruh terhadap keinginan untuk mempertahankannya. Kemampuan kerja memainkan peran yang penting dalam perilaku atau kinerja individu, karena kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja¹². Se jauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja tergantung dari kemampuan dan kecakapannya.

Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan kecakapan dan keterampilan tertentu, agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pelatihan bagi bidan ditujukan untuk menyesuaikan dengan standar, metode dan teknologi yang baru sehingga dapat memperbaiki kualitas pelayanan. Dengan pelatihan bidan dapat secara efektif menggunakan teknologi yang sedang diterapkan dan secara langsung akan meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja yang akan berujung pada meningkatnya mutu pelayanan. Dalam penelitian ini pelatihan memiliki pengaruh lebih kecil bila dibandingkan dengan masa kerja.

Penerapan hasil pelatihan untuk meningkatkan kinerja memerlukan motivasi dan dukungan atasan serta teman sejawat. Karyawan akan mampu melakukan pekerjaanya dengan baik bila ia mempunyai peralatan, bahan dan perlengkapan yang memadai, mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan, rekan sekerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung kerja, mempunyai informasi yang cukup untuk mengambil keputusan⁵.

Pengaruh **IPK, Masa Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Bidan** Koefisien korelasi ganda diperoleh 0,305 dan koefisien determinan sebesar 0,93 dengan nilai $p=0,02$, Hasil ini menunjukkan **IPK, masa kerja dan pelatihan secara bersama** sama memberi **pengaruh secara signifikan terhadap** kinerja. Kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja sangat tinggi yaitu 93% **Pengaruh variabel luar yang tidak diteliti** sangat kecil yaitu hanya 7%.

Besarnya nilai konstanta menunjukkan **bahwa jika tidak ada kenaikan nilai masa kerja, pelatihan dan IPK, maka skor kinerja adalah** 90,884. Setiap ada kenaikan karena penambahan **nilai positif satu skor** variabel akan memberi kenaikan skor kinerja sebesar masa kerja 0,482, pelatihan 0,166 dan IPK sebesar 0,055. **Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa** sumbangan yang diberikan oleh **IPK, masa kerja dan pelatihan terhadap** peningkatan kinerja bidan sangat besar.

Namun demikian masih ada faktor lain yang menentukan kinerja bidan. Beberapa faktor **lain yang dapat mempengaruhi** kinerja adalah, kepemimpinan, iklim organisasi, job design dan sistem penghargaan¹³. Kesimpulan dan Saran Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa **IPK berpengaruh secara signifikan terhadap** kinerja bidan, masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan dan **IPK, masa kerja dan pelatihan** berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka untuk meningkatkan kinerja **bidan lulusan Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan**, disampaikan beberapa saran terutama kepada institusi pendidikan **Poltekkes Denpasar Jurusan Kebidanan**, agar terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang akan tercermin dalam IPK yang dicapai mahasiswa, karena IPK yang diperoleh lulusan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerjanya.

Lulusan DIII Kebidanan Jalur Umum agar mengisi waktu tunggu untuk mendapat pekerjaan tetap dengan bekerja di institusi pelayanan kebidanan termasuk bidan praktik mandiri untuk mendapat pengalaman kerja. Institusi Pelayanan baik rumah sakit maupun puskesmas agar senantiasa mengupayakan kesempatan kepada bidan untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Daftar Pustaka Depkes RI.

Pedoman **Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan, Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia** Nomor: 836 MENKES/SK/VI/2005 Tanggal 2 Juni 2005:3-17 Depkes RI dan Dirjen Binkesmas. **Rencana Strategis Nasional Making Pregnancy Safer (MPS) di Indonesia 2001-2010**. Jakarta. Depkes RI dan WHO. 2005:1-2,12-8 **Sofyan M, Madjid NA, & Siahaan R**. 50 Tahun Ikatan Bidan Indonesia

Bidan Menyongsong Masa Depan. Cetakan ke-VII. Jakarta.

PP IBI, 2006: 15-21, 101-11 Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Cv Mandar Maju. 2001: 50-5 Robbins Sp. Organizational Behavior. Concepts, Controversies and Application. Bighth Edition. Prentice Hall Inc. Upper Saddle River, New Jersey 07458. 1998: 45-9, 166-93 Norman Metzger. Handbook of Health Care Human Resources Management. Second Edition. Mayland. Anpar Publication. 1990: 63-5 dan 199-203 Dahlan Ms.

Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan. Jakarta. PT Arkans. 2004:55-60 Dawson B & Trapp BG. Basic & Clinical Biostatistics. Third Edition International Edition. Boston. Mc Graw-Hill Higer Education Medical Publishing Division. 2001: 24 I Ching Chun Li. Path Analysis a Primer. California. Pacific Grove. The Boxwood Press. 1981:135-86 Mathis RL & Jackson JH. Human Resource Mangement (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi 10. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta. Salemba Empat. 2006.p.3779 Wayne B, Jo'n H & Peter O. The Nature and Influence of Motivation Within the MOA Frame Work: Implication For Social Marketing.

Intenational Journal of Nonpropfitand Voluntary Sector Marketing. Melbourne Australia. Nopember 2006; Vol 11(4):289-301 Gibson, Ivaneevich & Donnley. Organisasi, Perilaku dan Proses, Edisi Delapan. Alth Bahasa Nunuk Adiamin. Jakarta. PT Bina Aksara. 1996:127, 234-51

INTERNET SOURCES:

<1% -

<https://www.igi-global.com/dictionary/the-relationship-between-individual-student-attributes-and-online-course-completion/42383>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/257326797_Professional_Competence_of_Teachers_Effects_on_Instructional_Quality_and_Student_Development

11% -

<http://www.poltekkes-denpasar.ac.id/files/JSH/V10N1/NN%20Suindri1,%20NW%20Ariyani2,%20J%20Mauliku3%20JSH%20V10N1.pdf>

<1% - <https://quizlet.com/223820286/chapter-2-practice-test-flash-cards/>

<1% -

https://www.researchgate.net/post/how_to_Analyze_Likert_Scale_Data_Using_Statistical_Tools

<1% - https://www.academia.edu/5273136/Masalah_Kesehatan_di_Indonesia

<1% -

<https://bidan-nurul.blogspot.com/2013/05/program-peningkatan-status-kesehatan.html>
<1% -
<https://docplayer.info/443720-Bab-28-peningkatan-akses-masyarakat-terhadap-kesehatan.html>
<1% - <https://bidanpendidikd4.blogspot.com/2011/12/prolaps-tali-pusat.html>
1% - <https://novitasarisobri.blogspot.com/2012/02/makalah-safe-motherhood.html>
1% -
<https://www.artikelkebidanan.com/artikel/contoh-kasus-patologis-kegawatdaruratan-kebidanan.html/page/3>
1% -
<https://citraabadi2010.blogspot.com/2011/04/draft-kurikulum-d-iii-kebidanan-2011.html>
|
<1% -
<http://jurusankebidanan.poltekkesdepkes-sby.ac.id/prodi-kebidanan-bangkalan/profil-kebidanan-bangkalan>
<1% - <https://keperawatankomunitas.blogspot.com/2011/>
<1% - <https://forkompi.blogspot.com/2017/07/>
<1% -
<https://poltekkesjkt2.blogspot.com/2013/05/tenaga-elektromedis-adalah-profesi-yang.html>
tml
1% -
https://www.academia.edu/34051163/Peran_Pengalaman_dalam_pencegahan_masalah_profesionalisme_pada_Auditor.docx
<1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/9518/Bab%202.pdf?sequence=9>
<1% - <https://adoc.tips/panduan-pelaksanaan-pendidikan-program-sarjana.html>
<1% -
<https://diar13-midyuin08.blogspot.com/2010/12/metodologi-penelitian-jenis-penelitian.html>
html
<1% - <https://vandesayuz.blogspot.com/feeds/posts/default>
<1% - <http://digilib.unila.ac.id/20599/15/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://kominfo.kepriprov.go.id/index.php?page=detail&rowid=1921>
<1% - <http://kominfo.kepriprov.go.id/index.php?page=detail&rowid=489>
<1% - <http://digilib.unila.ac.id/19852/18/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://repdayanti.wordpress.com/2017/03/11/uji-normalitas-data/>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/77619639.pdf>
<1% - <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/431a3514154eda94b7355c754110bbc3.pdf>
<1% -
https://mafiadoc.com/pengaruh-pelatihan-kerja-dan-pemberian-insentif-_59c131ab172

3dde3106b0320.html

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/17284/1/jurnal_16408.pdf

<1% -

https://www.academia.edu/36334241/PENGARUH_PROFITABILITAS_LEVERAGE_DAN_RASIO_PERTUMBUHAN_PERUSAHAAN_TERHADAP_KINERJA_PERUSAHAAN

<1% - http://e-journal.hamzanwadi.ac.id/index.php/fhs/article/download/586/pdf_8

<1% - <https://idtesis.com/pembahasan-lengkap-teori-e-filing-menurut-para-ahli/>

<1% - <https://indeksprestasi.blogspot.com/search/label/Karya%20Ilmiah>

<1% -

<https://ruliremi.blogspot.com/2012/03/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10136/9722>

<1% -

<https://sunbrighter.blogspot.com/2014/12/pengaruh-kerjasama-tim-terhadap-kinerja.html>

1% -

<https://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/06/pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-kerja.html>

<1% -

<https://downloadjournals.files.wordpress.com/2013/06/pengaruh-pengalaman-kerja-independensi-obyektifitas-integritas-dan-kompetensi-thd-kualitas-hasil-pemeriksaan.pdf>

<1% - <https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/download/213/209>

<1% -

<https://skripsi-baru.blogspot.com/2014/06/skripsi-ekonomi-manajemen-terbaru.html>

<1% -

<https://id.scribd.com/doc/180161774/Prosiding-Seminar-Nasional-Eight-Star-Performance-Pharmacist-2>

<1% -

<https://12013pus.blogspot.com/2013/06/pelatihan-dalam-psikologi-industri-dan.html>

<1% -

<http://pakarkinerja.com/cara-melakukan-analisa-beban-kerja-atau-workload-analysis/>

<1% -

https://www.academia.edu/22959389/FAKTOR_-FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_KECENDERUNGAN_PENERIMAAN_OPINI_AUDIT_GOING_CONCERN_PADA_PERUSAHAAN_MANUFAKTUR_YANG_TERDAFTAR_DI_BURSA_EFEK_INDONESIA

<1% -

<https://jokoloveriska.blogspot.com/2016/01/ccontoh-skripsi-pengaruh-motivasi-kerja.html>

<1% -

<https://levinadwi.blogspot.com/2017/02/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya.html>

<1% - <http://www.balitbang.pemkomedan.go.id/tinymcpuk/gambar/file/Sahat.pdf>

<1% -

<https://adoc.tips/struktur-organisasi-desain-kerja-budaya-organisasi-dan-penga.html>

<1% - <https://adoc.tips/tunas-tunas-riset-kesehatan.html>

<1% -

<http://dinkes.surabaya.go.id/portal/files/kepmenkes/Kepmenkes%20836-MENKES-SK-VI-2005-Kinerja%20Perawat%20dan%20Bidan.pdf>

<1% - <https://henisusan.wordpress.com/category/uncategorized/>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/40218/5/Daftar_Pustaka.pdf