

## Effect of Psychological Factors and Workload on Midwife Performance in the Integrated Antenatal Care in Pati, Central Java

Siti Marfu'ah<sup>1</sup>, Didik Tamtomo<sup>2</sup>, Arief Suryono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Academy of Midwifery Bakti Utama, Pati, Central Java

<sup>2</sup>Faculty of Medicine, Sebelas Maret University, Surakarta

<sup>3</sup>Faculty of Law, Sebelas Maret University, Surakarta

### ABSTRACT

**Background:** One of the sensitive population health indicators is maternal mortality rate (MMR). One of the MMR determinants is antenatal care (ANC) coverage. This study aimed to determine the effect of psychological factors and workload on midwife work performance in the integrated antenatal care in Pati, Central Java.

**Subjects and Method:** This was analytic observational study with cross sectional design. This study was conducted in Pati, Central Java. A total of 130 midwives was selected for this study by stratified random sampling. The dependent variable was work performance. The independent variable motivation, self efficacy, self actualization, workload, and midwife peer group as the contextual variable. The data were collected by a set of questionnaire. The data were analyze by linear multilevel multiple regression model.

**Results:** Motivation ( $b=0.15$ ; 95% CI =0.01 to 0.29;  $p=0.035$ ), self actualization ( $b=0.21$ ; 95% CI=-0.01 to 0.40;  $p=0.031$ ), and self efficacy ( $b=0.15$ ; 95% CI =-0.01 to 0.31;  $p=0.048$ ) had positive and statistically significant effects on work performance. Workload ( $b=-0.26$ ; 95% CI=-0.53 to 0.01;  $p=0.056$ ) had negative and nearly significant effect on work performance. There was a contextual effect of midwife group on work performance. ICC=17.51%; likelihood ratio=- 262.55;  $p=0.006$ .

**Conclusion:** Motivation, self actualization, and self efficacy have positive effects on work performance. Workload has negative effect on work performance. Midwife group has a contextual effect on work performance.

**Keywords:** psychological factors, workload, work performance, midwife.

### Correspondence:

Siti Marfuah. Academy of Midwifery Bakti Utama, Pati, Central Java.

Email: sty\_marfuah@yahoo.com. Mobile: 085729885380

---

### LATAR BELAKANG

Pembangunan bidang kesehatan merupakan bagian yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Masalah kesehatan ibu dan anak merupakan masalah Nasional yang perlu mendapatkan prioritas utama dalam menyelesaikannya karena merupakan salah satu indikator derajat kesehatan suatu bangsa. Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesadaran dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang

agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Salah satu indikator tingginya derajat kesehatan suatu bangsa adalah cakupan Angka Kematian Ibu (AKI). Tingginya AKI di Indonesia membuat pemerintah menempatkan upaya penurunan AKI sebagai program prioritas dalam pembangunan kesehatan. Survey Demografi Kesehatan Indonesia, angka kematian ibu di Indonesia tahun 2014 sebesar 126 per 100,000 kelahiran hidup, sedangkan target Millenium Development Goals tahun 2015 adalah

102/100,000 kelahiran hidup. Hal ini menjadi masalah tentunya dibidang kesehatan, sehingga timbul pertanyaan mengapa tujuan tersebut masih belum tercapai (Kemenkes, 2014).

Angka Kematian Ibu (AKI) di Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 sebesar 118 per 100,000 kelahiran hidup, tahun 2014 sebesar 126 per 100,000 kelahiran hidup dan pada tahun 2015 sebesar 111 per 100,000 kelahiran hidup. Di Kabupaten Pati, kasus kematian ibu pada tahun 2013 sebesar 167 per 100,000 kelahiran hidup, tahun 2014 sebesar 95 per 100,000 kelahiran hidup dan pada tahun 2015 sebesar 117 per 100,000 kelahiran hidup. Urutan penyebab kematian ibu di kabupaten Pati adalah preeklamsi dan perdarahan (Dinas Kesehatan Kabupaten Pati, 2016).

Salah satu upaya dalam menurunkan angka kematian ibu yaitu dengan pelayanan Antenatal Care (ANC). Sesuai pusdiknakes (2003) yang dikutip oleh Endang (2011) pelayanan kebidanan oleh bidan puskesmas salah satunya adalah pemeriksaan antenatal yaitu pemeriksaan kehamilan yang dilakukan untuk memeriksa keadaan ibu dan janin secara berkala, yang diikuti dengan upaya koreksi terhadap penyimpangan yang ditemukan.

Tujuan utama asuhan antenatal adalah untuk memfasilitasi hasil yang sehat dan positif bagi ibu maupun bayinya dengan cara membina hubungan saling percaya dengan ibu, mendeteksi komplikasi yang dapat mengancam jiwa, mempersiapkan kelahiran dan memberikan pendidikan. Asuhan antenatal penting untuk menjamin proses alamiah tetap berjalan normal selama kehamilan.

Secara kuantitas data cakupan target Antenatal Care (ANC) Kabupaten Pati tahun 2015 sudah mendekati target yang ditetapkan yaitu,ibuhamil (100%) sudah melakukan pemeriksaan kehamilan per-

tama kehamilan (K-1),ibu hamil (96.03%) sudah melakukan kunjungan K-4 dengan frekuensi minimal 4 kali selama masa kehamilannya. Cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan Kabupaten Pati adalah 98.29% (Dinas Kesehatan Kabupaten Pati, 2016).

Berbagai upaya telah dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Pati untuk meningkatkan kinerja bidan diantaranya melalui peningkatan jenjang pendidikan bidan desa ke jenjang Diploma III Kebidanan Pelatihan Audit Maternal Perinatal (AMP), pelatihan insersi IUD, pelatihan Asuhan Persalinan Normal (APN), serta pelatihan Penanganan Obstetri dan Neonatal Dasar (Dinkes SBD, 2015). Namun upaya-upaya tersebut belum menghasilkan hasil kinerja bidan yang baik. Secara kuantitas cakupan K-1 dan K-4 kabupaten Pati sudah sesuai target yang ditetapkan yaitu 100% dan 98% akan tetapi tingginya Angka Kematian Ibu di Kabupaten Pati dihubungkan dengan masalah kinerja bidan dalam memberikan pelayanan yang dianggap belum optimal (Dinas Kesehatan Kabupaten Pati, 2016).

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson, 2001)

Menurut Gibson (2001), ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu variabel individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi), variabel psikologis (persepsi, sikap, pembelajaran dan motivasi) dan variabel organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan/imbalance, struktur, design, pekerjaan).

Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja personal. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas (Gibson, 2001).

Penelitian tentang pengaruh faktor psikologis dan beban kerja dirasakan perlu dilakukan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis dan beban kerja terhadap kinerja Bidan dalam memberikan Pelayanan *Antenatal Care* Terpadu Di Kabupaten Pati.

### SUBJEK DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan September-Oktober 2016 di wilayah Puskesmas Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Subjek penelitian terdiri dari bidan dan pasien dimana pada level bidan terdiri dari 26 grup atau kelompok bidan dan setiap grup kelompok bidan dinilai kinerjanya oleh 5 pasien. Secara keseluruhan total subjek penelitian sebanyak 130 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner

**Tabel 2. Pengaruh beban kerja, efikasi diri, aktualisasi diri dan motivasi terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan antenatal care terpadu di Kabupaten Pati, Jawa Tengah.**

Variabel Independen	B	CI95%		P
		BatasBawah	BatasAtas	
<i>Fix-effects</i>				
Beban Kerja	-0.26	-0.53	0.01	0.056
Efikasi Diri	0.15	0.01	0.31	0.048
Aktualisasi Diri	0.21	0.01	0.40	0.031
Motivasi	0.15	0.01	0.29	0.035
<i>Random-effects</i>				
Bidan				
Var (kons)		0.20	1.80	
Kesesuaian Model ICC ( <i>Intraclass Correlation</i> )		17.51%		
<i>Likelihood Ratio Test p = - 262.55</i>				

Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dalam bekerja terhadap kinerja bidan

variabel efikasi diri, aktualisasi diri dan motivasi menggunakan skala Likert. Data dianalisis secara univariat, bivariat dan analisis multilevel.

### HASIL

**Tabel 1. Karakteristik subjek penelitian**

Variabel	n	%
Beban Kerja		
a. Ringan	18	69%
b. Berat	8	31%
Efikasi Diri		
a. Kurang Baik	10	38%
b. Baik	16	62%
Aktualisasi Diri		
a. Rendah	8	31%
b. Tinggi	18	69%
Motivasi		
a. Rendah	9	35%
b. Tinggi	17	65%
Kinerja Bidan		
a. Kurang Baik	56	43%
b. Baik	74	57%

Terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik signifikan. Bidan yang memiliki beban kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan yang memiliki beban kerja yang berat ( $b = -0.26$ ;  $CI_{95\%} = -0.53$  hingga  $0.01$ ;  $p = 0.056$ )

dan secara statistik signifikan. Bidan yang memiliki efikasi diri yang baik

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan bidan yang memiliki efikasi diri yang kurang baik ( $b=0.15$ ; CI 95%=0.01 hingga 0.31;  $p=0.048$ ).

Terdapat pengaruh positif antara aktualisasi diri dalam bekerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik mendekati signifikan. Bidan yang memiliki memiliki efikasi diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan bidan yang memiliki efikasi diri yang kurang baik ( $b=0.21$ ; CI 95%=0.01 hingga 0.40;  $p=0.031$ ).

Terdapat pengaruh positif antara motivasi dalam bekerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik mendekati signifikan. Bidan yang memiliki memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan bidan yang memiliki motivasi yang rendah ( $b=0.15$ ; CI 95%= 0.01 hingga 0.29;  $p=0.035$ ).

---

## PEMBAHASAN

---

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik signifikan. Bidan yang memiliki memiliki beban kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan bidan yang memiliki beban kerja yang berat ( $b=-0.26$ ; CI 95%= -0.53 hingga 0.01;  $p=0.056$ ).

Menurut Lang et al., (2004) dalam Carayon (2008) mengatakan bahwa beban kerja keperawatan berat/tinggi dapat mempengaruhi *patient safety* yang artinya semakin tinggi beban kerja perawat maka *patient safety* semakin rendah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa

semakin tinggi beban kerja bidan maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Hal yang tidak diinginkan dari dampak beban kerja tinggi. Apabila beban kerja yang diterima terlalu besar maka akan dapat menimbulkan stress kerja yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan menurunnya kinerja (Homborgh et al., 2009 dalam Mudayana, 2012).

Menurut Gurses (2008) dalam Mudayana (2012) menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi stress kerja karyawan selain itu juga dapat mempengaruhi pelayanan kepada pasien serta keselamatan pasien sehingga kinerja bidan menjadi rendah. Tingginya beban kerja bidan ditunjukkan dengan adanya tugas ganda yang dilakukan oleh bidan misalnya, selain sebagai pelaksana pelayanan *antenatal care* terpadu dan pelayanan kebidanan yang lain bidan dipuskesmas memiliki tanggung jawab lain seperti tanggung jawab sebagai bidan di desa maupun sebagai petugas administrasi.

Dengan adanya beban yang tinggi kerja tiap hari tetapi kinerja baik dapat memberikan dampak pada bidan tersebut dikemudian hari, karena tidak selamanya daya tahan tubuh manusia akan selalu bertahan pasti akan terjadi penurunan daya tahan tubuh. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan berbagai efek yakni kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah lupa dan mudah marah sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, 2000).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara efikasi diri dalam bekerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik signifikan. Bidan yang memiliki memiliki efikasi diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan bidan yang me-

memiliki efikasi diri yang kurang baik ( $b=0.15$ ;  $CI\ 95\%=0.01$  hingga  $0.31$ ;  $p=0.048$ ).

Baron dan Byrne, 1991 yang dikutip Reni (2013) efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Efikasi diri pada diri seseorang dipengaruhi oleh pengamatan individu tersebut terhadap suatu hal yang terjadi di lingkungan sosialnya.

Individu akan semakin meningkatkan kualitas dirinya bila meyakini potensi yang dimilikinya. Efikasi diri tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Peran teman sebaya, keluarga, dan institusi pendidikan juga dibutuhkan dalam meningkatkan efikasi diri pada individu.

Efikasi diri mempengaruhi motivasi, baik ketika manajer memberikan imbalan maupun ketika karyawan sendiri memberikan kemampuannya. Makin tinggi efikasi diri maka makin besar motivasi dan kinerja. Menurut Cherrington (1994) bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas yang spesifik.

Diakui bahwa dalam beberapa hal konsep efikasi diri serupa dengan *self-esteem* dan *locus of control*. Namun, efikasi diri adalah menyangkut tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum dari keseluruhan kompetensi.

Bandura dalam Luthan (2005) merumuskan bahwa ekspektasi menentukan perilaku atau kinerja dilakukan atau tidak, oleh karena itu ekspektasi sangat menentukan kontribusi pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan bila dihadapkan dengan masalah.

Individu yang mempunyai ekspektasi efikasi diri yang rendah akan berpengaruh terhadap perilakunya yang rendah pula. Dalam konteks ini tidak adanya ekspektasi

efikasi diri akan membuat rendahnya partisipasi dan memilih menyerah ketika menghadapi kesulitan (Brown, 2001).

Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan kepada efikasi mempengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Tidak hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja karyawan.

Definisi tersebut dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa mendatang.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara aktualisasi diri dalam bekerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik mendekati signifikan. Bidan yang memiliki efikasi diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan yang memiliki efikasi diri yang kurang baik ( $b=0.21$ ;  $CI\ 95\%=0.01$  hingga  $0.40$ ;  $p=0.031$ ).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2015) dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan kegiatan prasarana konservasi sumber daya air balai besar wilayah Sungai Brantas, Kediri.

Hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh pendapat Menurut Maslow dalam Arianto (2009) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat

dan potensi psikologis yang unik. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri sangat perlu dimiliki oleh karyawan karena semakin matangnya pemikiran maka semakin baiknya terhadap menempatkan diri dan sesuai potensinya.

Penelitian Adhani (2013) menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dengan seorang karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya di tempat kerja, karyawan tersebut akan dinamis, berpikir positif, memiliki kreativitas tinggi, dan mau melakukan usaha ekstra sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya sehingga produktivitas yang dihasilkan akan optimal.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan tertinggi dari teori Maslow. Ketika seseorang telah tercukupi ke empat kebutuhan di bawahnya maka ia akan membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri di mana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki pengaruh dalam sebuah perusahaan. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat diberikan oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh pengaruh positif antara motivasi dalam bekerja terhadap kinerja bidan dan secara statistik mendekati signifikan. Bidan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan lebih berpotensi memiliki kinerja yang baik daripada bidan bidan yang memiliki motivasi yang rendah ( $b=0.15$ ; CI 95% = 0.01 hingga 0.29;  $p=0.035$ ).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Istyarti dan Wiwik (2008) bahwa gejala-gejala motivasi yang ada pada diri

karyawan menjadi tolak ukur bagi kondisi kerjanya dan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006) bahwa mereka yang motivasi bekerjanya rendah maka kinerjanya akan rendah, dalam hal ini kinerja bidan dinilai dari pelayanan *Antenatal Care* (ANC) terpadu.

Sehubungan motivasi yang rendah pada bidan, yang pada penelitian ini menggunakan teori Maslow yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebaiknya dipahami pula oleh pimpinan puskesmas untuk menjadi dasar dalam meningkatkan motivasi kerja bidan, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja bidan dalam pelaksanaan *Antenatal Care* (ANC) terpadu dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kebutuhan dasar tersebut.

Motivasi kerja bidan yang rendah dapat mengakibatkan kurang patuhnya bidan dalam memberikan pelayanan *Antenatal Care* (ANC) terpadu yang sesuai standar sehingga akan mempengaruhi target kerja dalam program kesehatan ibu dan anak di puskesmas.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang petugas biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya (Hamzah, 2008).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh faktor psikologis (efikasi diri, aktualisasi diri dan motivasi) dan beban kerja terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan antenatal care terpadu di Kabupaten Pati. Implikasi secara teoritis penelitian ini sesuai dengan teori Gibson (2000) yang menyatakan bahwa variabel

yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah variabel psikologis. Dari hasil penelitian ini diharapkan dinas kesehatan maupun kepala puskesmas sebagai pemimpin mampu meningkatkan kinerja bidan melalui pendekatan psikologis.

---

#### DAFTARPUSTAKA

---

- Adiputri A (2014). Hubungan kompetensi, kompensasi finansial dan supervisi dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Bangli. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana, Denpasar.
- Arianto (2009). Psikologi umum. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Cahyono B (2015). Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kegiatan prasarana konservasi sumber daya air balai besar wilayah sungai brantas Kediri tahun 2015. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Pati (2015). Profil kesehatan kabupaten Pati.
- Dinas Provinsi Jawa Tengah (2015). Profil kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Jawa Tengah.
- Edy S (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Endang R (2011). Evaluasi kinerja bidan puskesmas dalam pelayanan antenatal care (ANC) Di Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta. Tesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Ertiana D (2016). Path analysis faktor-faktor yang berhubungan dengan dismenore. Tesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Gibson, Jameset (2001). Organisasi dan manajemen perilaku struktur proses. Jakarta.
- Handoko TH (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi III. Yogyakarta: BPFE.
- Ilyas Y (2001). Kinerja, teori, penilaian dan penelitian, cetakan ke-2, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-Universitas Indonesia.
- Imran R (2012). How to boost employee performance: investigating the influence of transformational leadership and work environment in a pakistani perspective. Middle-East journal of scientific research. 11(10): 1455-1462.
- Iskandar M (2014). Factors influencing employees' performance: a study on the islamic banks in indonesia. International journal of business and social science, 5(2).
- Ivancevich JM (2007). Perilaku & manajemen organisasi. Erlangga: Jakarta.
- Jayaweera T (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: a study of hotel sector in england. Canadian center of science and education: International journal of business and management. 10(3).
- Kemenkes (2014). RISKESDAS. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI.
- Kusmayati L (2012). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan dalam kunjungan K4 pada ibu hamil Di Puskesmas Syamtalira Bayu Kabupaten Aceh Utan Tahun 2012. Jurnal Kesehatan Masyarakat: U'budiyah Banda Aceh.
- Mangkunegara, Anwaar P (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naharudin, Sadegi (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. International Journal of Independent Research and Studies, 2(2), 66-78.
- PP IBI (2001). Bidan menyongsong masa depan, 50 tahun IBI. Jakarta: IBI.

- Rivai V (2005). Performance appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Coulter, Mary (2010). Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen (2008). Perilaku organisasi, organizational behaviour. Jakarta: Gramedia.
- Sarwono SW, Eko AM (2011). Psikologi sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Siswanto B (2002). Manajemen tenaga kerja Indonesia.pendekatan administratif dan operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang SP (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudirman (2003).Ilmu pendidikan.edisi I. Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyarningsih SH (2011).Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam deteksi kurang energi kronis ibu hamil di wilayahKabupaten Pati.Tesis. Semarang: Universitas Dipone-goro.
- Wibowo (2010).Manajemen kinerja – edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.