

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LOYALITAS BIDAN TERHADAP KEBERHASILAN PROGRAM STUNTING DI KECAMATAN JATISARI KABUPATEN KARAWANG

Nuraeni, Enjang Sudarman, Suhardi

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Email: nuraeni34@gmail.com, sudarmanenjang@yahoo.co.id, suhardi@umiba.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan Terhadap Keberhasilan Program Stunting Di Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling ($n = 40$), dan teknik analisis data menggunakan Korelasi dan Regresi dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada Pengaruh secara signifikan Kompetensi Profesional (X_1) terhadap Keberhasilan Program Stunting (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,491 > 1,995$), (2) Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Loyalitas Bidan (X_2) terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($11,947 > 2,008$), (3) Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel Kompetensi Profesional (X_1) dan Loyalitas Bidan bersama sama terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh F hitung $> F$ table ($51,280 > 1,994$). Sumbangan pengaruh variabel independen Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan terhadap variabel dependen (Keberhasilan Program Stunting) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 atau (86,3%). Artinya variasi variabel independen yang digunakan dalam model penelitian Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan mampu menjelaskan sebesar 86,3% variasi variabel Keberhasilan Program Stunting, Sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Implikasi penelitian ini adalah harus ada kebijakan pimpinan di Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang dalam peningkatan Kinerja Pelayanan Kesehatan dan penurunan stunting melalui pembinaan tentang Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan untuk meningkatkan Keberhasilan Program Stunting.

Kata kunci: Kompetensi Profesional; Loyalitas Bidan; Keberhasilan Program Stunting

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Professional Competence and Midwife Loyalty on the Success of the Stunting Program in Jatisari District, Karawang Regency. The sampling technique used total sampling ($n = 40$), and the data analysis technique used Correlation and Regression with the SPSS version 22 program. The results of the study showed that: (1) There is a significant influence of Professional Competence (X_1) on the Success of the Stunting Program (Y). This is evidenced by the results of the hypothesis test obtained a value of t count $> t$ table ($3.491 > 1.995$), (2) There is a significant influence between the variable Midwife Loyalty (X_2) on the variable Success of the Stunting Program (Y). This is

evidenced by the results of the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($11.947 > 2.008$), (3) There is a significant simultaneous influence of the variables Professional Competence (X1) and Midwife Loyalty both on the variable Success of the Stunting Program (Y). This is proven by the results of the hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ ($51.280 > 1.994$). The contribution of the influence of the independent variables Professional Competence and Midwife Loyalty to the dependent variable (Success of the Stunting Program) is shown by the Adjusted R Square value of 0.863 or (86.3%). This means that the variation of the independent variables used in the Professional Competence and Midwife Loyalty research model is able to explain 86.3% of the variation in the Stunting Program Success variable, while the remaining 13.7% is influenced or explained by other variables not included in this research model. The implication of this study is that there must be a leadership policy in Jatisari District, Karawang Regency in improving Health Service Performance and reducing stunting through training on Professional Competence and Midwife Loyalty to increase the Success of the Stunting Program.

Keywords: Professional Competence; Midwife Loyalty; Success of the Stunting Program

PENDAHULUAN

Stunting merupakan masalah kesehatan yang masih menjadi perhatian serius di Indonesia, terutama di daerah pedesaan dan berkembang seperti Kecamatan Jatisari, Mengurangi stunting adalah bagian dari tujuan pembangunan berkelanjutan dari organisasi kesehatan dunia World Health Organization (WHO). Berdasarkan data Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) tahun 2021, prevalensi stunting di Indonesia mencapai 24,4%. Angka ini menunjukkan bahwa hampir satu dari empat balita mengalami kondisi gagal tumbuh akibat kekurangan gizi kronis. Meski menurun dari tahun-tahun sebelumnya, angka tersebut masih jauh dari target Sustainable Development Goals (SDGs) 2025 yaitu di bawah 20% serta target nasional 14% pada tahun 2024 (Kemenkes RI, 2021). Di Provinsi Jawa Barat, prevalensi stunting tahun 2021 tercatat sebesar 24,5%, masih di atas rata-rata nasional. Kabupaten Karawang sendiri termasuk wilayah dengan angka stunting yang cukup tinggi. Berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang (2021), terdapat beberapa kecamatan yang menjadi lokus prioritas penanganan stunting, salah satunya adalah Kecamatan Jatisari. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi yang efektif, termasuk melalui peningkatan peran tenaga kesehatan terutama bidan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan ibu dan anak.

Stunting, yang ditandai dengan pertumbuhan anak yang terhambat akibat kekurangan gizi kronis, memiliki dampak jangka panjang terhadap perkembangan fisik dan kognitif anak. Pemerintah Indonesia telah mencanangkan berbagai program untuk mengatasi stunting, salah satunya melalui peran tenaga kesehatan, khususnya bidan, dalam memberikan edukasi, pemantauan kesehatan ibu dan anak, serta intervensi gizi. Keberhasilan program stunting sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional dan loyalitas bidan dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi profesional bidan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, termasuk dalam penyuluhan gizi, perawatan ibu hamil, dan pemantauan pertumbuhan anak. Sementara itu, loyalitas bidan terhadap tugas dan tanggung jawabnya juga menjadi faktor penting dalam memastikan kesinambungan dan efektivitas program pencegahan stunting. Menurut penelitian Handayani (2021), tenaga kesehatan dengan kompetensi tinggi tetapi tidak memiliki loyalitas cenderung kurang konsisten dalam menjalankan program kesehatan masyarakat. Sebaliknya, loyalitas tanpa kompetensi memadai juga tidak mampu memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, keberhasilan program penurunan stunting sangat membutuhkan perpaduan antara kompetensi profesional dan loyalitas bidan.

Di Kecamatan Jatisari, Kabupaten Karawang, masih ditemukan kasus stunting meskipun program-program intervensi telah diterapkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana kompetensi profesional dan loyalitas bidan berkontribusi terhadap keberhasilan program stunting di wilayah ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan loyalitas bidan terhadap keberhasilan program stunting di Kecamatan Jatisari, Kabupaten Karawang, guna memberikan rekomendasi bagi peningkatan efektivitas program serta kualitas layanan kesehatan masyarakat.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kompetensi Profesional

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar dari individu yang secara kausal terkait dengan kriteria yang direferensikan secara efektif dan atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi (Spencer & Spencer dalam Naim & Lenka, 2017). Wibowo (2020) menyatakan bahwa kompetensi individu dianggap sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan. Bidan sebagai petugas kesehatan yaitu berperan sebagai komunikator, motivator, fasilitator, dan konselor bagi masyarakat (Potter dan Perry, 2007, World Health Organization. (2020). Peran Bidan sebagai komunikator adalah orang yang memberikan informasi kepada orang yang menerimanya. Komunikator merupakan orang ataupun kelompok yang menyampaikan pesan atau stimulus kepada orang atau pihak lain dan diharapkan pihak lain yang menerima pesan (komunikasikan) tersebut memberikan respon terhadap pesan yang diberikan (Putri A, 2019). Proses dari interaksi komunikator ke komunikasikan disebut juga dengan komunikasi. Selama proses komunikasi, tenaga kesehatan secara fisik dan psikologis harus hadir secara utuh, karena tidak cukup hanya dengan mengetahui teknik komunikasi dan isi komunikasi saja tetapi juga penting untuk mengetahui sikap, perhatian, dan penampilan dalam berkomunikasi. Seorang komunikator, tenaga kesehatan seharusnya memberikan informasi secara jelas kepada pasien, pemberian informasi sangat diperlukan karena komunikasi bermanfaat untuk memperbaiki kurangnya pengetahuan dan sikap masyarakat yang salah terhadap kesehatan dan penyakit. Peran Bidan sebagai motivator adalah orang yang memberikan motivasi kepada orang lain. Sementara motivasi diartikan sebagai dorongan untuk bertindak agar mencapai suatu tujuan tertentu dan hasil dari dorongan tersebut diwujudkan dalam bentuk perilaku yang dilakukan (Notoatmodjo, 2020). Menurut Saifuddin, A (2018) motivasi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Peran tenaga kesehatan sebagai motivasi tidak kalah penting dari peran lainnya. Seorang tenaga kesehatan harus mampu memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan dalam meningkatkan kesadaran pihak yang dimotivasi agar tumbuh kearah pencapaian tujuan yang diinginkan (Mubarak, W.I. (2019). Tenaga kesehatan dalam melakukan tugasnya sebagai motivator memiliki ciri-ciri yang perlu diketahui, yaitu melakukan pendampingan, menyadarkan, dan mendorong kelompok untuk mengenali masalah yang dihadapi, dan dapat mengembangkan potensinya untuk memecahkan masalah tersebut (Novita, 2020). Fasilitator adalah orang atau badan yang memberikan kemudahan dalam menyediakan fasilitas bagi orang lain yang membutuhkan. Tenaga Kesehatan dilengkapi dengan buku KIA dengan tujuan agar mampu memberikan penyuluhan mengenai kesehatan ibu dan anak (Putri, 2019). Tenaga kesehatan juga harus membantu klien untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Peran sebagai fasilitator dalam pemanfaatan buku KIA kepada ibu hamil juga

harus dimiliki oleh setiap tenaga kesehatan pada setiap kunjungan ke pusat kesehatan. fasilitator harus terampil mengintegritaskan tiga hal penting yakni optimalisasi fasilitas, waktu yang disediakan, dan optimalisasi partisipasi, sehingga pada saat menjelang batas waktu yang sudah ditetapkan ibu hamil harus diberi kesempatan agar siap melanjutkan cara menjaga kesehatan kehamilan secara mandiri dengan keluarga (Novita, 2020).

Pengertian Loyalitas Bidan

Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut: 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan. 2) Penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. 3) Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi

Pengertian Keberhasilan Program stunting

Stunting adalah kondisi gagal tumbuh pada anak balita akibat dari kekurangan gizi kronis sehingga anak terlalu pendek untuk usianya. Kekurangan gizi terjadi sejak bayi dalam kandungan dan pada masa awal setelah bayi lahir, kondisi stunting baru terlihat setelah bayi berusia dua tahun (TNP2K, 2017). Stunting menurut Keputusan Menteri Kesehatan tahun 2010 adalah status gizi yang didasarkan pada indeks panjang badan menurut umur (PB/U) atau tinggi badan menurut umur (TB/U) dalam standar penilaian status gizi anak, dengan hasil pengukuran yang berada pada nilai standar atau $z\text{-score} < -2$ SD sampai dengan -3 SD untuk pendek (stunted) dan < -3 SD untuk sangat pendek (Kementerian Kesehatan RI, 2011). Masa balita merupakan periode yang sangat peka terhadap lingkungan sehingga diperlukan perhatian lebih terutama kecukupan gizinya (Kurniasih, D.(2020).

Menurut Kurniasih, D. (2020) stunting adalah gangguan pertumbuhan dan perkembangan anak akibat kekurangan gizi kronis dan infeksi berulang, yang ditandai dengan panjang atau tinggi badannya berada di bawah standar yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. 2. Intervensi Spesifik adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mengatasi penyebab langsung terjadinya Stunting. 3. Intervensi Sensitif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mengatasi penyebab tidak langsung terjadinya Sfinting. 4. Percepatan Penurunan Sfunting adalah setiap upaya yang mencakup Intervensi Spesifik dan Intervensi Sensitif.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah bidan yang ada di Di Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang yang menjadi obyek penelitian, penulis menggunakan bidan yang berjumlah 38 orang yang merupakan populasi dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian sistem total sampel atau metode sensus, total sampel adalah sebanyak 38 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Penelitian Survey Lapangan (Field Research), yaitu penelitian di Di Kecamatan Jatisari Kabupaten Karawang. Dengan maksud memperoleh data-data primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuisioner untuk lebih jelasnya sebagai berikut: melalui kuisioner penulis mendapatkan data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumber yaitu responden yang menjadi sampel penelitian (data hasil sebaran kuisioner).

Instrumen Penilaian

Variabel Kompetensi Profesional disusun oleh penulis berdasarkan definisi operasional sebanyak 10 pernyataan dengan Cronbach's Alpha 0,963, dan validitas prediktif 0,858. Contoh pernyataan "Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pendampingan ibu hamil"; "Saya termotivasi melaksanakan tugas lebih baik dalam midwifery skills"; "Saya mengutamakan prestasi dalam melaksanakan melakukan advokasi dan pemberdayaan pada masyarakat"; "Saya bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dalam mencari solusi dan inovasi untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan, keluarga dan masyarakat"; "Saya merasa aman dalam bekerja sebagai bidan lingkungan Dinas Kesehatan".

Variabel Loyalitas Bidan disusun oleh penulis berdasarkan definisi operasional sebanyak 10 pernyataan dengan Cronbach's Alpha 0,958, dan validitas prediktif 0,884. Contoh pernyataan: "Kenaikan pangkat seorang pegawai didasarkan kriteria kemampuan"; "Kenaikan karir seorang pegawai didasarkan kriteria pengalaman"; "Kenaikan karir seorang pegawai didasarkan kriteria kecerdasan dan ketatan"; "Kebijakan pengembangan karir atas dasar prosedur seleksi dan Ketrampilan menghadapi tugas"; "Kesempatan pendidikan dan pelatihan dimanfaatkan pegawai untuk Loyalitas Bidan"; "Loyalitas Bidan pegawai didasarkan penilaian"; "Saya selalu mengelola pelaksanaan tugas dengan teratur untuk memperoleh Loyalitas Bidan".

Variabel Keberhasilan Program Stunting disusun oleh penulis berdasarkan definisi operasional sebanyak 10 pernyataan dengan Cronbach's Alpha 0,953, dan validitas prediktif 0,887. Contoh pernyataan: "Program stunting yang dijalankan mampu meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya gizi pada ibu hamil dan balita."; "Pelaksanaan program stunting di wilayah ini sudah sesuai

dengan strategi nasional penurunan stunting”;;“ Program stunting di Kecamatan Jatisari telah berhasil menurunkan angka stunting pada balita.”;;“ Pelaksanaan program stunting berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan ”;;“ Masyarakat merasakan manfaat nyata dari program stunting yang dilakukan oleh bidan di wilayah ini. ”;;“ Sosialisasi dan edukasi mengenai pencegahan stunting telah dilakukan secara efektif dan diterima dengan baik oleh masyarakat. “Program stunting di wilayah ini mendapatkan dukungan penuh dari tenaga kesehatan dan pihak terkait”.

Analisis Data

Metode analisis data menggunakan regresi dan korelasi untuk mencari pengaruh variabel independen (Kompetensi Profesional, Loyalitas Bidan) terhadap variabel dependen (Keberhasilan Program Stunting) analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Perhitungan analisis regresi linier sederhana variabel independen; variabel Kompetensi Profesional (X1), variabel Loyalitas Bidan (X2) terhadap Keberhasilan Program Stunting (Y) dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

H1: Ada Pengaruh secara signifikan Kompetensi profesional (X1) terhadap Keberhasilan Program Stunting (Y).

Dari tabel 1. dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 12,820 + 0,770X_1$. Angka- angka dari persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 12,820 artinya jika Kompetensi Profesional (X1) nilainya adalah 0, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') nilainya positif yaitu sebesar 12,820. (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional (X1) sebesar 0,770 artinya jika Kompetensi Profesional mengalami kenaikan 1, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,770. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Keberhasilan Program Stunting. Nilai t hitung > t tabel ($3,491 > 1,995$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi Profesional dengan Keberhasilan Program Stunting.

Tabel 1. Regresi Linier Variabel Kompetensi Profesional (X1) terhadap Keberhasilan Program Stunting (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,820	3,673		,001
	KOMPETENSI PROFESIONAL	,770	,105	,774	,000

a. Dependent Variable: KEBERHASILAN PROGRAM STUNTING

H2 : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Loyalitas Bidan (X2) terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y).

Dari tabel 2 Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 13,957 + 0,733X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 13,957; artinya jika Loyalitas Bidan (X2) nilainya adalah 0, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') nilainya positif yaitu sebesar 13,957, (2) Koefisien regresi variabel Loyalitas Bidan (X2) sebesar 0,733; artinya jika Loyalitas Bidan mengalami kenaikan 1, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,733. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh Loyalitas Bidan terhadap Keberhasilan Program Stunting. Nilai t hitung > t tabel ($4,105 > 1,995$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Loyalitas Bidan dengan Keberhasilan Program Stunting.

Tabel 2. Regresi sederhana Loyalitas Bidan (X2) terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,957	3,400		,000
	LOYALITAS BIDAN	,733	,096	,785	,000

a. Dependent Variable: KEBERHASILAN PROGRAM STUNTING

H3 : Ada pengaruh signifikan secara simultan variable Kompetensi Profesional (X1) dan Loyalitas Bidan (X2) terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y).

Dari tabel 3 dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu : $Y' = 7,654 + 0,460X_1 + 0,460X_2$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar

7,654; artinya jika Kompetensi Profesional (X1) dan Loyalitas Bidan (X2) nilainya adalah 0, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') nilainya adalah 7,654, (2) Koefisien regresi variabel Loyalitas Bidan (X2) sebesar 0,460 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Loyalitas Bidan mengalami kenaikan 1%, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,460. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara Loyalitas Bidan dengan Keberhasilan Program Stunting, semakin naik Loyalitas Bidan maka semakin naik pula Keberhasilan Program Stunting. (2) Koefisien regresi variabel Loyalitas Bidan (X2) sebesar 0,460; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Loyalitas Bidan mengalami kenaikan 1%, maka Keberhasilan Program Stunting (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,460. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Loyalitas Bidan dengan Keberhasilan Program Stunting, semakin baik Loyalitas Bidan maka semakin meningkat Keberhasilan Program Stunting.

Tabel 3 Regresi Berganda variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Loyalitas Bidan (X2) terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,654	3,183		,022
	KOMPETENSI PROFESIONAL	,460	,109	,463	,000
	LOYALITAS BIDAN	,460	,103	,493	,000

a. Dependent Variable: KEBERHASILAN PROGRAM STUNTING

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Tabel 4 hasil uji hipotesis yang diperoleh F hitung > F table (51,280 > 1.994), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan secara bersama-sama terhadap Keberhasilan Program Stunting.

Tabel 4.. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2307,562	2	1153,781	51,280	,000 ^b
	Residual	787,490	35	22,500		
	Total	3095,053	37			

a. Dependent Variable: KEBERHASILAN PROGRAM STUNTING

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS BIDAN, KOMPETENSI PROFESIONAL

Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 5. diperoleh angka R sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi

hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan terhadap Keberhasilan Program Stunting. Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,863 atau (86,3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan) terhadap variabel dependen (Keberhasilan Program Stunting) sebesar 86,3%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Kompetensi Profesional dan Loyalitas Bidan) mampu menjelaskan sebesar 86,3 % variasi variabel dependen (Keberhasilan Program Stunting). Sedangkan sisanya sebesar 13.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,746	,731	1,27434

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS BIDAN, KOMPETENSI PROFESIONAL

b. Dependent Variable: KEBERHASILAN PROGRAM STUNTING

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada Pengaruh secara signifikan Kompetensi Profesional (X₁) terhadap Keberhasilan Program Stunting (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,491 > 1,995). Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Loyalitas Bidan (X₂) terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,947 > 2,008). Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel Kompetensi Profesional (X₁) dan Loyalitas Bidan bersama sama terhadap variabel Keberhasilan Program Stunting (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh $F_{hitung} > F_{table}$ (51,280 > 1.994),

DAFTAR PUSTAKA

- A Potter & Perry, A.G.(2017). Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep,. Proses, Dan Praktik, (Edisi 9, Buku 1 & 2). Jakarta: EGC.
- Adisasmito W. (2020). Sistem Kesehatan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara
- Arocas, R. L., & Morley, M. J. (2019). *Talent management: A critical approach to strategic human resource management*. London: Routledge.
- As'ad, Mohammad. (2017). Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty .

- Astuti, E. Tajmiati, A. Suryani, E. (2016) Konsep Kebidanan Dan Etikolegal Dalam ·
- Cipolle R.J., Strand M.L. and Morley C., (2012), . Pharmaceutical Care Practice: The Patient-Centered Approach to Medication Management Services, 3rd ed., McGraw-Hill Education, United States of America.
- Damayanti, Ika Putri, dkk. (2019). Asuhan Kebidanan Komprehensif Pada Ibu Bersalin dan Bayi Baru Lahir. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA.
- Departemen Kesehatan RI. (2014). Asuhan Kebidanan Normal. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Depkes RI. (2008). Asuhan Persalinan Normal. Asuhan Essensial. Persalinan. Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozaly,J dan Wibawa, F.W. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . Jurnal Integra, 31.
- Hasan, M. Iqbal. (2020). Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Economics, Business and Management Science Journal, 210.DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- International Confederation of Midwives. (2022). *Essential competencies for midwifery practice*. The Hague: ICM.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 108. EISSN:2655:1578
- Kementerian Kesehatan RI. (2015). Pedoman Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanggulangan Krisis Kesehatan. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). Situasi Balita Pendek (Stunting) di Indonesia. Edisi 1. Buletin Jendela Data dan Informasi Kesehatan. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. Situasi Balita Pendek (Stunting) di Indonesia. Pusat Data dan Informasi. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2018.
- Kepmenkes RI Nomor 1464 Tahun 2010 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Bidan. Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Kepmenkes RI Nomor 369 Tahun 2007 Tentang Standar Profesi Bidan. Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Kepmenkes RI Nomor 369 Tahun 2007 Tentang standar Profesi Bidan. Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Mubarak, W. I. (2019). *Komunikasi dalam praktik kebidanan*. Jakarta: Pustaka Komunikasi.

- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Naim Mohammad Faraz, U Lenka (2017) *Linking Knowledge Sharing, Competency Development, And Affective Commitment: Evidence From Indian Gen Y Employees*. *Journal Of Knowledge Management*, Vol. 21 No. 4 2017, Pp. 885-906, © Emerald Publishing Limited, ISSN 1367- 3270.
- Notoatmodjo S. (2020). *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*.Cetakan 2 Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Novita.R. (2020). *Promosi Kesehatan dalam Pelayanan Kebidanan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oktarina, Z., & Sudiarti, T. (2017). Faktor risiko stunting pada balita. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 11(1), 45–51. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v11i1.1180> yanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*,
- Runtu, Julius. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Siswanto . (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Lumajang Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis* , 112.
- Simatupang, E. J. (2018). *Manajemen pelayanan kebidanan*. Jakarta: EGC.
- Saifuddin, A. (2018). *Komunikasi efektif dalam pelayanan kesehatan*. Bandung: Pustaka Komunikasi.
- Siswati, T. (2018). *Stunting*. Husada Mandiri Poltekkes Kemenkes Yogyakarta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 tentang Kebidanan
- Waryana, et al. (2015). *Buku Pedoman Model Penanggulangan Masalah Gizi dan KIA Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Dinas Kesehatan DIY dan Jurusan Gizi Politeknik Kesehatan Kemenkes Yogyakarta.
- WHO. *Child Stunting World Health Statistics data visualizations dashboard*. World Health Organization; 2019. Dari <https://apps.who.int/gho/data/node.sdg.2-2-viz-1?lang=en>
- Wibowo (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada