

HUBUNGAN FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI PEKANBARU

Nur Maimun , Fina Aryani
KORESPONDENSI STIKESHANGTUAH

ABSTRAK

Produktivitas sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan perusahaan atau organisasi. Selain itu produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Memotivasi seseorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan banyak faktor. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi pula beberapa faktor antara lain faktor internal dan eksternal. Tujuan dari penelitian ini adalah Hubungan Faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Petala Bumi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional* dengan teknik total sampling. Hasil penelitian yaitu ada hubungan antara kematangan pribadi ($p\ value=0,000$), ada hubungan antara keinginan dan harapan ($p\ value=0,000$), ada hubungan antara kebutuhan ($p\ value=0,007$), ada hubungan antara kepuasan dalam bekerja ($p\ value=0,005$), ada hubungan antara lingkungan kerja ($p\ value=0,005$), ada hubungan antara gaji ($p\ value=0,000$), ada hubungan antara penghargaan ($p\ value=0,005$) dengan produktivitas, serta tidak ada hubungan antara pengawasan dengan produktivitas ($p\ value=0,311$). Maka Saran yakni untuk dapat meningkatkan kematangan pribadi pegawai, memenuhi keinginan dan harapan serta kebutuhan pegawai misalnya dengan pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja yang baik sehingga tercipta suatu kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Produktivitas Kerja Perawat, Rawat Inap

ABSTRACT

Productivity is very important in determining the continuity of the company or organization. Besides labor productivity is also influenced by motivation, workload, and work environment. Motivates one employee to work usually is complicated, because it involves many factors of motivation. Motivation as a psychological process in a person influenced several factors such as internal and external factors. The purpose of this study was Relationships Work Motivation Factor Against Nurses Work Productivity patient inpatient in RSUD Petala Bumi. This type of research is quantitative by using a cross sectional study design with total sampling technique. The results of research that there is a connection between the personal maturity ($p\ value = 0.000$), there is a relationship between desire and expectation ($p\ value = 0.000$), there is a relationship between needs ($p\ value = 0.007$), there is a relationship between job satisfaction (p

value = 0.005), there is a correlation between the work environment (p value = 0.005), there is a correlation between salary (p value = 0.000), there is a relationship between the award (p value = 0.005) with productivity, and there is no relationship between control and productivity (p value = 0.311). Then advice is to improve personal maturity employees , meet wishes and expectations employees and the need for example by the award for employees with performance to work created satisfaction that may increase productivity work..

Keywords : Motivation work , work productivity nurse, in-patient

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas dari segi pelayanan yang baik juga memberikan fasilitas yang baik kepada pasien. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang di harapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi (Pajar, 2008)

Menurut Triton (2010) dalam Sari (2012) produktivitas secara umum mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajer yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Produktivitas sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan perusahaan atau organisasi. Selain itu produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan / pegawai (baik yang bekerja disektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas , baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai (Kadarisman, 2012).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU No. 38 Tahun 2014). Perawat merupakan salah satu

sumber daya manusia di rumah sakit yang secara langsung berkontribusi terhadap pemberian pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan secara wawancara di RSUD Petala Bumi Pekanbaru didapatkan bahwa 5 perawat mengatakan setuju karena terpenuhinya harapan, kebutuhan karyawan, gaji dan *reward* akan meningkatkan semangat kerja perawat. Semangat kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perawat dalam pemberian pelayanan. Sedangkan 4 perawat mengatakan keluhan dari pelaksanaan perawatan belum adanya penghargaan (*reward*) secara proporsional atas hasil pelaksanaan asuhan keperawatan, baik dalam pemberian jasa pelayanan maupun pengusulan kenaikan pangkat hanya disamakan tanpa memperhitungkan perawat mana yang kinerjanya benar-benar baik, sehingga akan memicu menurunnya motivasi dan produktivitas kerja. perawat juga mengalami kelelahan adanya beban kerja yang terdiri dari shift pagi, siang dan malam, sedangkan gajinya hanya disamakan. Kurangnya pengawasan dari kepala ruangan / atasan, sifat dan prilaku teman sejawat juga mempengaruhi perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah *analitik kuantitatif* dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap

berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat.

HASIL

1. Hasil Analisis Univariat

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Hasil Analisis Univariat Tiap Variabel

No	Variabel	F	%
1	Produktifitas		
	Tidak tercapai	28	70
	Tercapai	12	30
	Total	40	100
2	Kematangan Pribadi		
	Kurang	21	52,5
	Baik	19	47,5
	Total	40	100
3	Keinginan harapan		
	Tidak tercapai	31	77,5
	Tercapai	9	22,5
	Total	40	100
4	Kebutuhan Pegawai		
	Rendah	31	77,5
	Tinggi	9	22,5
	Total	40	100
5	Kepuasan kerja		
	Tidak Tercapai	22	55
	Tercapai	18	45
	Total	40	100
6	Lingkungan kerja		
	Kurang	28	70
	Baik	12	30
	Total	40	100
7	Gaji		
	Tidak Sesuai	22	55
	Sesuai	18	45
	Total	40	100
8	Pengawasan		
	Rendah	21	52,5
	Tinggi	19	47,5
	Total	40	100
9	Penghargaan		
	Kurang	22	55
	Baik	18	45
	Total	40	100

2. Hasil Analisis Bivariat

Tabel 3
Hasil Analisis Bivariat Masing-Masing Variabel

Variabel	Produktivitas				Total	P value	OR
	Tidak Tercapai		Tercapai				
	n	%	N	%			
Kematangan Pribadi							
Kurang	15	71,4	6	28,6	21	0,000	1,154
Baik	13	68,4	6	31,6	19		
Keinginan dan Harapan							
Tidak Tercapai	22	71	9	29	31	0,000	1,222
Tercapai	6	66,7	3	33,2	9		
Kebutuhan							
Rendah	21	67,7	10	32,3	31	0,007	15,6
Tinggi	7	77,8	2	22,2	9		
Kepuasan Kerja							
Tidak Tercapai	16	72,7	6	27,3	22	0,005	1,333
Tercapai	12	66,7	6	33,3	18		
Lingkungan Kerja							
Kurang	19	67,9	9	32,1	28	0,005	2,704
Baik	9	75	3	25	12		
Gaji							
Tidak Sesuai	15	68,2	7	31,8	22	0,000	2,824
Sesuai	13	72,7	5	27,8	18		
Pengawasan							
Rendah	13	61,9	8	38,1	21	0,311	0,433
Tinggi	15	78,9	4	21,1	19		
Penghargaan							
Rendah	16	72,7	6	27,3	22	0,005	2,333
Tinggi	12	66,7	6	33,3	18		

PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Kematangan Pribadi dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh *p value* = 0,000 artinya *p value* kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kematangan pribadi dengan produktifitas.

Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Kadarisman (2012), kematangan pribadi seseorang berpengaruh

dalam motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak susah bekerja sama dalam membuat prestasi kerja. Sebaliknya orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dan membuat prestasi. Kebiasaan yang di bawa seseorang semenjak kecil, nilai yang di anut dan sikap pembawaan seseorang amat mempengaruhi produktifitas kerja.

2. Hubungan Antara Keinginan dan Harapan dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p\ value = 0,000$ artinya $p\ value$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keinginan dan harapan dengan produktifitas.

Menurut Kadarisman (2012), seseorang yang memiliki keinginan dan harapan pribadi yang ingin diwujudkan menjadi kenyataan akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya dapat dipenuhi.

3. Hubungan Antara Kebutuhan dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p\ value = 0,007$ artinya $p\ value$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 gagal ditolak dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan dengan produktifitas.

Kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi pegawai tersebut untuk mau bekerja dengan baik. Kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi. Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, maka makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras.

4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p\ value = 0,007$ artinya $p\ value$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 gagal ditolak dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pegawai dengan produktifitas.

Seseorang akan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendukung moral, kedisiplinan dan prestasi kerja

pegawai dalam mendukung terwujudnya visi dan misi institusi. Kepuasan kerja yang tercapai akan membuat pegawai semakin loyal kepada institusi ataupun organisasi. Jika seorang pegawai semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerjanya tercapai, akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktifitas yang semakin tinggi.

5. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p\ value = 0,005$ artinya $p\ value$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 gagal ditolak dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja pegawai dengan produktifitas.

Menurut Kadarisman (2012), lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat kerja.

6. Hubungan Antara Gaji dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p\ value = 0,000$ artinya $p\ value$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 gagal ditolak dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan produktifitas.

Menurut Rivai (2008) dalam Suhairi (2015), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima

pegawai sebagai konsekuensi dan kedudukannya sebagai seseorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji (*pay*) adalah tingkat kompensasi yang memadai sehingga dapat memberi motivasi kerja. Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Karena tingkat kompensasi yang tidak sesuai kebutuhan yang diberikan oleh organisasi lain untuk jenis pekerjaan yang sama sering kali menimbulkan keresahan (Kadarisman, 2012).

7. Hubungan Antara Pengawasan dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p \text{ value} = 0,311$ artinya $p \text{ value}$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan demikian menunjukkan tidak ada hubungan antara pengawasan dengan produktifitas.

Menurut Notoatmodjo (2009), pengawasan atau supervisi oleh atasan terhadap bawahan adalah alat bantu untuk memotivasi kerja pegawai. Apabila caranya tepat, tetapi apabila supervisi tersebut dilakukan dengan cara yang salah, justru akan melemahkan semangat kerja pegawai. supervisi yang baik adalah melihat kinerja pegawai, atasan seyogyanya memberikan arahan, bimbingan dan konsultasi terhadap tugas atau pekerjaan pegawai bawahannya.

8. Hubungan Antara Penghargaan dengan Produktifitas

Hasil uji statistik *chi square*, diperoleh $p \text{ value} = 0,005$ artinya $p \text{ value}$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 gagal ditolak dengan demikian menunjukkan ada hubungan antara penghargaan dengan produktifitas.

Menurut Hasibuan (2007) dalam Suhairi (2015), penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai

sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan (*reward*) dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal dan lain sebagainya. Pengakuan atau rekognasi berupa penghargaan pimpinan organisasi terhadap pegawai merupakan dorongan semangat kerja.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan yang bermakna antara kematangan pribadi dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,000.
2. Ada hubungan yang bermakna antara keinginan dan harapan dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,000.
3. Ada hubungan yang bermakna antara kebutuhan dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,007.
4. Ada hubungan yang bermakna antara kepuasan dalam bekerja dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,005.
5. Ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,005.
6. Ada hubungan yang bermakna antara gaji dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,000.
7. Tidak ada hubungan antara pengawasan dengan produktifitas kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,311.
8. Ada hubungan yang bermakna an penghargaan dengan produkti⁷² kerja dengan $p \text{ value}$ sebesar 0,005
9. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktifitas kerja.

SARAN

- a. Diharapkan kepada RSUD Petala Bumi Pekanbaru untuk dapat meningkatkan kematangan pribadi pegawai misalnya dengan pemberian pelatihan, baik pelatihan kepribadian maupun pelatihan keperawatan agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi, sehingga visi dan misi RSUD Petala Bumi dapat tercapai.
- b. Diharapkan kepada RSUD Petala Bumi Pekanbaru untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik secara fisik maupun sosial agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi.
- c. Diharapkan kepada RSUD Petala Bumi Pekanbaru untuk dapat meningkatkan pemberian kompensasi kerja, peningkatan kompensasi kerja tidak harus selalu berupa gaji, bisa berupa bonus, cuti tambahan, ataupun penghargaan karyawan terbaik.
- d. Diharapkan kepada RSUD Petala Bumi agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya, contohnya pemberian bonus atau penghargaan untuk pegawai yang bekerja baik selama sebulan, karena motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas sehingga didapatkan kinerja yang baik dan RSUD Petala Bumi Pekanbaru dapat menjalankan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.
- e. Diharapkan kepada RSUD Petala Bumi Pekanbaru agar dapat meningkatkan pengawasan kerja dan membuat supervisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2007). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Depkes RI (2014). *Undang-Undang No 38 tentang keperawatan*.

- Dunggio, M. (2013). *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4.
- Harimisa M.E (2013). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado*, Vol 1, No.4.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Jauhar, M (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mustaan'an, dkk (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta*. Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia, Vol. 1, No 1, Februari 2012. Diperoleh dari (<http://old.ilmukeperawatanindonesia.ac.id/journal/id/>) diakses pada tanggal 15 Februari 2016.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Nuning, M. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta*. Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia Vol. 1 No. 1, Februari 2012.
- Pajar.(2008). *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RumahSakit PKU Muhammadiyah Surakarta*, Skripsi.

- Fakultas Ekonomi Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Surakarta.
- Permenkes RI
No.983/Menkes/SK/XI/1992.
*Tentang Pedoman Organisasi
Rumah Sakit.*
- Permenkes RI
No.340/Menkes/Per/III/2010.
Tentang Klasifikasi Rumah Sakit.
- Prasetyo, E. (2007). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta.* Jurnal Keperawatan Vol. 2 No. 2.
- Rahmawati, R. (2010). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan RSUD Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.* Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 11 No. 1. Diperoleh dari (<http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jv112/article/view/11/11> diakses tanggal 10 Juni 2016).
- Rumah Sakit Petala Bumi (2015). *Data Keperawatan Rawat Inap.* Pekanbaru: Rumah Sakit Petala Bumi.
- Sabarguna. (2008). *Manajemen Kinerja Pelayanan Rumah Sakit.*
- Saryono& Ari, S (Eds). (2011). *Metodologi Penelitian Kebidanan.* Yogyakarta: Muha Medika.
- Sari.(2012). *Hubungan Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Manajemen Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2012.* Pekanbaru: Skripsi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru.
- Sofyan, D.K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.* Jurnal MIEJ Vol 2 No. 1.
- Sugiyono, S.A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti.(2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Suhairi.(2015). *Hubungan Faktor Internal dan Faktor Eksternal dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau.* Pekanbaru: Skripsi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah Pekanbaru.
- Susanti F.A (2014). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014.* Skripsi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan (FKIK) UIN Syarif Hidayatullah.
- Undang-Undang RI no 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi: Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

