

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PETUGAS
PENDAFTARAN DI RSUD 'AISYIYAH
PONOROGO**

Fitrianingsih
(STIKes Buana Husada Ponorogo)
Ani Rosita
(STIKes Buana Husada Ponorogo)
Dwi Sasongko Mardiono
(STIKes Buana Husada Ponorogo)

ABSTRAK

Seorang tenaga kerja yang baik harus mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap dan etika agar menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi, mudah dicapai apabila didukung oleh tenaga kerja yang sering termotivasi oleh pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya. Produktivitas kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh banyak instansi, salah satunya Rumah Sakit. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo. Desain penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah semua petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo yang berjumlah 20 (dua puluh) petugas. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis spearman rank. Dari hasil pengolahan data menggunakan uji spearman rank program SPSS 16.0. Ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo. Hasil dari analisa menunjukkan p value lebih kecil dari 0,05 ($sig. p$ 0,023 < 0,05) dengan tingkat koefisien korelasi sedang yaitu sebesar 0,504.

Kata kunci:
Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Petugas Pendaftaran.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau instansi tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengelola dan mengembangkan perusahaan atau instansi masing-masing. Menurut Sedarmayanti (2009), pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia atau sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan sehingga dapat menghasilkan suatu barang maupun jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap perkembangan bagi suatu perusahaan atau instansi. Sumber Daya Manusia yang telah bekerja di suatu perusahaan atau instansi dapat disebut sebagai tenaga kerja.

Tenaga kerja di suatu perusahaan atau instansi tentunya harus mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta sikap dan etika yang baik agar mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja adalah suatu hasil nyata yang mampu menciptakan suatu produk maupun jasa yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu (Sutrisno, 2009). Tinggi rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari bagaimana tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

Ada kecenderungan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria, maka tenaga kerja tersebut dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya jika tenaga kerja melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan kriteria, maka tenaga kerja tersebut dapat menghasilkan produktivitas kerja yang rendah. Menurut Anoraga (2004) ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat memberikan semangat maupun dorongan untuk melakukansuatu pekerjaan tertentu.

Produktivitas kerja yang tinggi pada suatu perusahaan atau instansi akan mudah dicapai apabila didukung oleh tenaga kerja yang sering termotivasi oleh pimpinan dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya. Semua tenaga kerja harus mampu memberikan kinerja dan hasil yang baik, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan atau instansi tersebut. Produktivitas kerja yang tinggi tentunya sangat diinginkan oleh

banyak perusahaan atau instansi, salah satunya yaitu Rumah Sakit.

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa pengertian Rumah Sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat.

Berdasarkan penelitian Fauziah (2015) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen menunjukkan bahwa produktivitas kerja petugas rekam medis masih rendah karena kurangnya motivasi dari pimpinan, seperti pada petugas pendaftaran setiap hari melakukan pendaftaran kurang maksimal, petugas pendaftaran mendapat teguran 2 kali dikarenakan berangkat terlambat, 2 petugas filling membolos kerja selama 3 hari berturut-turut, petugas coding dan pelaporan bermain games saat jam kerja dan petugas assembling sering pulang sebelum jam kerja selesai apabila kepala rekam medis tidak ada.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 29 November 2016 di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo dengan melakukan wawancara terhadap Kepala Sub Bagian Pendaftaran memberikan informasi mengenai *job description* atau uraian tugas dari petugas pendaftaran, standar pelayanan minimal waktu penyelesaian pendaftaran dan masalah-masalah yang menyebabkan penurunan produktivitas.

Job Description petugas pendaftaran meliputi melakukan pendaftaran pasien untuk pasien rawat jalan, rawat inap dan rawat darurat, mencari rekam medis pasien lama pada filling rawat jalan, rawat inap dan rawat darurat, membuat rekam medis untuk pasien baru, menghantarkan rekam medis ke poli maupun ruang yang dituju oleh pasien. Standar pelayanan minimal waktu penyelesaian pendaftaran rawat jalan dan rawat darurat di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo adalah waktu penyediaan dokumen rekam medis mulai dari pasien mendaftar sampai rekam medis disediakan atau ditemukan oleh petugas yaitu ≤ 10 menit. Standar pelayanan minimal waktu penyelesaian pendaftaran rawat inap di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo adalah waktu mulai pasien diputuskan untuk rawat inap

oleh dokter sampai rekam medis rawat inap tersedia di bangsal yaitu ≤ 15 menit.

Produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo menunjukkan bahwa sering terjadi penurunan produktivitas kerja. Dari 20 petugas pendaftaran, sejumlah 4 (empat) petugas pendaftaran dengan persentase 20% masih melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, seperti saat melakukan penulisan identitas pasien pada map rekam medis jika terjadi kesalahan penulisan identitas pasien maka map harus diganti, sehingga petugas harus menulis ulang identitas pasien pada map rekam medis yang baru, 2 (dua) petugas pendaftaran dengan persentase 10% sering berangkat terlambat ketika pergantian shift, 2 (dua) petugas pendaftaran dengan persentase 10% kurang terampil dan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Penyebab dari penurunan produktivitas kerja tersebut dikarenakan kurangnya perhatian kepada pekerjaan petugas pendaftaran setiap harinya, kurang dilakukan controlling atau pengawasan serta pengarahan terhadap petugas pendaftaran dalam melakukan pekerjaan, tidak diberikannya reward atau penghargaan kepada petugas pendaftaran yang mempunyai kinerja yang lebih baik dibanding dengan petugas lainnya, tidak diberikannya peringatan maupun sanksi untuk petugas yang datang terlambat atau petugas yang sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dan juga kurangnya motivasi kerja yang harus diberikan kepada semua petugas pendaftaran.

Penyebab yang paling berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja petugas pendaftaran yaitu kurangnya motivasi kerja petugas pendaftaran, karena penyebab lain seperti kurang dilakukannya pengarahan, pengawasan, pemberian *reward* dan peringatan sanksi sudah termasuk di dalam indikator dari motivasi kerja.

Dampak dari permasalahan tersebut yaitu kegiatan pelayanan di pendaftaran menjadi terhambat, seringkali petugas melakukan banyak kesalahan dalam melakukan pendaftaran mengakibatkan waktu pelayanan pendaftaran akan semakin lama sehingga antrian pendaftaran

pasien menjadi semakin panjang dan menumpuk.

Produktivitas kerja petugas pendaftaran yang rendah dapat ditingkatkan dengan semua petugas pendaftaran diharuskan lebih memenuhi aturan, tugas dan tanggung jawabnya sesuai Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan, diadakannya pelatihan yang diberikan oleh pihak internal Rumah Sakit kepada petugas pendaftaran agar *knowledge* dan *skills* dari petugas pendaftaran dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja, dilakukannya pengawasan kepada petugas pendaftaran agar semua petugas pendaftaran dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dilakukannya pengarahan kepada petugas pendaftaran bagaimana bekerja dengan semangat dan terampil, serta diadakannya evaluasi rutin dan diharapkan dengan adanya evaluasi rutin dapat memberikan dorongan dan motivasi dalam bekerja untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo yang berjumlah 20 petugas pendaftaran (responden). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo yang berjumlah 20 petugas pendaftaran dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer atau data diperoleh langsung dari responden. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data langsung dari responden yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada seluruh petugas pendaftaran RSUD 'Aisyiyah Ponorogo yaitu sebanyak 20 petugas pendaftaran. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji *Spearman Rank*

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai bulan Maret 2017 dan tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu di RSUD 'Aisyiyah

Ponorogo yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo No. 18-24, Ponorogo, Jawa Timur.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Motivasi Kerja Petugas Pendaftaran

Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase
Baik	6	30%
Cukup	14	70%
Kurang	0	0%
Jumlah	20	100%

Berdasarkan Tabel 1, menurut indikator motivasi kerja, motivasi yang diperoleh sebagian besar responden adalah cukup yaitu 14 responden dengan persentase 70%, hampir setengahnya responden merasa motivasi yang diperoleh adalah baik yaitu 6 responden dengan persentase 30% dan tak satupun responden merasa motivasi yang diperoleh adalah kurang yaitu 0 responden dengan persentase 0%.

Tabel 2. Distribusi Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran

Produktivitas Kerja	Jumlah	Persentase
Tinggi	9	45%
Sedang	11	55%
Rendah	0	0%
Jumlah	20	100%

Berdasarkan Tabel 2, menurut indikator produktivitas kerja, produktivitas kerja yang dihasilkan responden sebagian besar adalah sedang yaitu 11 responden dengan persentase 55%, hampir setengahnya responden produktivitas kerja yang dihasilkan adalah tinggi yaitu 9 responden dengan persentase 45% dan tak satupun produktivitas yang dihasilkan adalah rendah yaitu 0 responden dengan persentase 0%.

Tabel 3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

		Produktivitas Kerja		Total
		Sedang	Tinggi	
Motivasi Kerja	Cukup	10 50.0%	4 20.0%	14 70.0%
	Baik	1 5.0%	5 25.0%	6 30.0%
Total		11 55.0%	9 45.0%	20 100.0%

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa setengahnya responden yaitu sebanyak 10 responden dengan persentase 50% mempunyai motivasi kerja yang cukup serta produktivitas kerja yang dihasilkan yaitu sedang. Sebagian kecil responden yaitu 4 responden dengan persentase 20% mempunyai motivasi kerja yang cukup serta produktivitas kerja yang dihasilkan yaitu tinggi.

Sebagian kecil responden yaitu 1 responden dengan persentase 5% mempunyai motivasi kerja yang baik serta produktivitas kerja yang dihasilkan yaitu sedang. Sebagian kecil responden yaitu 5 responden dengan persentase 25% mempunyai motivasi kerja yang baik serta produktivitas kerja yang dihasilkan yaitu tinggi.

Berdasarkan hasil uji korelasi motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran dan didapatkan hasil bahwa p value 0,023 ($<0,05$), berarti ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Petugas Pendaftaran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 petugas pendaftaran menyatakan bahwa sebagian besar motivasi kerja petugas pendaftaran adalah cukup dengan menunjukkan persentase 70%, dikarenakan dalam indikator gaji, petugas pendaftaran kurang merasa puas dengan gaji yang diterima sehingga beberapa petugas pendaftaran tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan dalam indikator kondisi kerja, petugas pendaftaran kurang merasa puas dengan kondisi kerja di unit pendaftaran dikarenakan unit pendaftaran yang kurang luas sehingga petugas kesulitan untuk berlalu-lalang saat melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja petugas pendaftaran dikatakan cukup dengan persentase 70%, hal ini ditunjang dan dipengaruhi juga oleh data demografi yang meliputi data demografi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama petugas bekerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor umur, dimana sebagian besar responden pada umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase 75% mempunyai

tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,788 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan umur dengan motivasi kerja masuk dalam kategori kuat.

Motivasi kerja dipengaruhi juga oleh faktor jenis kelamin, dimana hampir setengahnya responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 60% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,690 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan jenis kelamin dengan motivasi kerja masuk dalam kategori kuat. Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor pendidikan terakhir, dimana hampir setengahnya responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu 8 responden dengan persentase 40% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,686 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan pendidikan terakhir dengan motivasi kerja masuk dalam kategori kuat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor lama petugas bekerja, dimana sebagian besar responden dengan lama bekerja < 1 tahun – 4 tahun 11 bulan yaitu sebanyak 13 responden dengan persentase 65% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,633 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan lama petugas bekerja dengan motivasi kerja masuk dalam kategori kuat.

Menurut Hasibuan (2007), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendukung motivasi karyawan yaitu dimana setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs)-nya, yaitu semua manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi, setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya (Hasibuan, 2007).

Dari hasil penelitian diatas, dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja petugas pendaftaran yang dihasilkan juga dipengaruhi oleh faktor umur, jenis kelamin,

pendidikan terakhir dan lama petugas bekerja.

Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 petugas pendaftaran, sebagian besar produktivitas kerja petugas pendaftaran dalam kategori sedang dengan persentase 55%, dikarenakan dalam indikator semangat kerja petugas pendaftaran merasa terbebani jika ada banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan di unit pendaftaran sehingga mengakibatkan petugas pendaftaran merasa jenuh dan malas untuk menyelesaikan pekerjaannya di unit pendaftaran dan dalam indikator kemampuan, masih banyak petugas pendaftaran yang sering mengulangi pekerjaan karena melakukan kesalahan saat bekerja di unit pendaftaran sehingga pekerjaan petugas pendaftaran akan semakin bertambah dan lama terselesaikan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja petugas pendaftaran dikatakan sedang dengan persentase 55%, hal ini ditunjang dan dipengaruhi juga oleh data demografi yang meliputi data demografi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama petugas bekerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor umur, dimana sebagian besar responden pada umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase 75% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,690 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan umur dengan produktivitas kerja masuk dalam kategori kuat.

Produktivitas kerja dipengaruhi juga oleh faktor jenis kelamin, dimana hampir setengahnya responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 60% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,199 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan jenis kelamin dengan produktivitas kerja masuk dalam kategori sangat rendah. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor pendidikan terakhir, dimana hampir setengahnya responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu 8 responden

dengan persentase 40% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,438 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan pendidikan terakhir dengan produktivitas kerja masuk dalam kategori sedang.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor lama petugas bekerja, dimana sebagian besar responden dengan lama bekerja < 1 tahun – 4 tahun 11 bulan yaitu sebanyak 13 responden dengan persentase 65% mempunyai tingkat *contingency coefficient* sebesar 0,705 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat hubungan lama petugas bekerja dengan produktivitas kerja masuk dalam kategori kuat.

Menurut Siagian (2009), pengertian produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal atau bahkan maksimal. Indikator dalam penentuan produktivitas kerja. Indikator kerja yang dapat menentukan produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Dari hasil penelitian diatas, dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja petugas pendaftaran yang dihasilkan dipengaruhi juga oleh faktor umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama petugas bekerja.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Petugas Pendaftaran

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*, maka dapat diketahui hasil dari hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo. Hasil dari analisa menunjukkan bahwa p value < 0,05 yaitu $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo dan tingkat koefisien korelasi atau tingkat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo masuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 0,504.

Uji Korelasi *Spearman Rank* adalah uji korelasi yang digunakan untuk menguji

hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiasi yang terdiri dari dua variabel (Dependen dan Independen) serta skala yang dipakai adalah skala ordinal (Machfoedz, 2011).

Berdasarkan analisa data melalui uji korelasi *spearman rank*, maka dapat diasumsikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh petugas pendaftaran nantinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 responden dengan persentase 70% mempunyai motivasi kerja yang cukup. Sebagian besar responden yaitu sebanyak 11 responden dengan persentase 55% mempunyai produktivitas kerja yang sedang dan hasil dari analisa uji korelasi *spearman rank* menunjukkan bahwa p value $< 0,05$ yaitu $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo'.

Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah diadakannya pengarahan serta pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo', diadakannya evaluasi rutin untuk meningkatkan hasil kinerja atau produktivitas kerja petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo', penambahan luas ruang pendaftaran agar petugas pendaftaran di RSUD 'Aisyiyah Ponorogo' lebih nyaman dan lancar dalam melakukan pekerjaan setiap hari dan pada penelitian berikutnya diharapkan agar menambah variabel independen atau variabel bebas lainnya, dikarenakan variabel yang mempengaruhi produktivitas bukan hanya dapat dilihat dari faktor motivasi kerja serta diharapkan agar menambah instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan nantinya dapat lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga. Pandji, 2014. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
Arikunto. Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan. Malayu S.P, 2007. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
Machfoedz. Ircham, 2011. Biostatistika. Yogyakarta: Fitramaya.
Nursalam, 2016, Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Nasional Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
Rina Fauziah. 2015. Analisis Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. KTI Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
Siagian. Sondang P, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sutrisno. Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Syarifudin, 2009, Panduan TA Keperawatan dan Kebidanan dengan SPSS. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.