JURNAL ILMIAH KESEHATAN
Vol 12 No 1 Bulan Januari | Page 11-22

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANGRAWAT INAP RSUD PRINGSEWU

FACTORS RELATED TO WORK PRODUCTIVITY OF NURSES IN THE ROOM PRINGSEWU HOSPITAL INPATIENT

Devi Ashari[1], Cikwanto[2]
[1]Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu
[2]Dosen Program Studi Keperawatan (Universitas Muhammadiyah Pringsewu)
Email Correspondence: deviashari3@gmail.com

Abstract: Factors Related to Work Productivity of Nurses in The Room Pringsewu Hospital Inpatient. Gaining and maintaining employee productivity is critical to the long-term health and prosperity of any company. When productivity is high, everyone wins, but especially businesses and workers. Nurses' efficiency in the workplace can be increased in several ways, including improved work ethic, work environment, and opportunities for advancement. The purpose of this study was to identify and measure the factors that affect the productivity of nurses in the inpatient ward of Pringsewu Hospital in 2022. This study was quantitative and used a cross-sectional methodology. 104 of the 141 RNs at Pringsewu Hospital participated in this study through a simple random sampling method. Data were collected in March 2022, when researchers went to hospitals, emergency rooms, and community health centers. Information was collected through a questionnaire. The data were subjected to various analyses, including univariate, bivariate, and multivariate methods. Most respondents (82, or 78.8%) who reported high levels of work productivity also reported high levels of work discipline (59, or 56.7%), and those who reported high levels of opportunity for achievement also reported high performance. . the opportunity rate for achievement in the workplace was 55 (52.9%), and those who reported high levels of both a positive work environment (where 78.0%) and a strong work ethic (where 59.7%) were 59 ,5. Based on bivariate analysis, the opportunity for achievement has the greatest influence on the productivity of nurses in the inpatient ward of Pringsewu Hospital in 2022, with a p-value of 0.005 and an odds ratio of 8.031. Other factors, such as work discipline (p-value = 0.016 OR 3.714), achievement opportunities (p-value = 0.000 OR 10.978), work environment (p-value = 0.000 OR 7.667), and work ethic (p-value Optimal health and Professional success can be achieved through nurses' adoption of these strategies for self-motivation and skill development.
Keywords: Factors that affect work productivity and nurses

Abstrak: Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruangrawat Inap Rsud Pringsewu. Mendapatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan sangat penting untuk kesehatan dan kemakmuran jangka panjang perusahaan mana pun. Ketika produktivitas tinggi, semua orang menang, tetapi terutama bisnis dan pekerja. Efisiensi perawat di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, termasuk peningkatan etika kerja, lingkungan kerja, dan peluang untuk kemajuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perawat di ruang rawat inap RS Pringsewu tahun 2022. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metodologi cross-sectional. 104 dari 141 RN di RS Pringsewu berpartisipasi dalam penelitian ini melalui metode simple random sampling. Data dikumpulkan pada Maret 2022, saat peneliti pergi ke rumah sakit, UGD, dan pusat kesehatan masyarakat. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner. Data menjadi sasaran berbagai analisis, termasuk metode univariat, bivariat, dan multivariat. Sebagian besar responden (82, atau 78,8%) yang melaporkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi juga melaporkan tingkat disiplin kerja yang tinggi (59, atau 56,7%), dan mereka yang melaporkan tingkat peluang berprestasi yang tinggi juga melaporkan kinerja yang tinggi. tingkat kesempatan untuk berprestasi di tempat kerja adalah 55 (52,9%), dan mereka yang melaporkan tingkat tinggi baik lingkungan kerja yang positif (di mana 78,0%) dan etos kerja yang kuat (di mana 59,7%) adalah 59,5. Berdasarkan analisis bivariat, peluang berprestasi paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022, dengan p-value 0,005 dan

odds ratio 8,031. Faktor lain, seperti disiplin kerja (p-value = 0,016 OR 3,714), peluang berprestasi (p-value = 0,000 OR 10,978), lingkungan kerja (p-value = 0,000 OR 7,667), dan etos kerja (p-value Optimal kesehatan dan kesuksesan profesional dapat dicapai melalui adopsi perawat dari strategi ini untuk motivasi diri dan pengembangan keterampilan.
Kata Kunci : Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat kepada pasien berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014. Rumah sakit dapat didirikan dan diselenggarakan oleh salah satu dari tiga tingkat pemerintahan serta swasta (UU No. 38 Tahun 2014). Rumah sakit, sebagai penyedia perawatan medis, memiliki tanggung jawab untuk menawarkan perawatan yang sopan dan profesional kepada pasien mereka. Produktivitas kerja diharapkan meningkat sebagai hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan oleh karyawan, membina hubungan positif di tempat kerja, dan memanfaatkan semua sumber daya manusia yang ada (Satrianegara, 2014). Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan pada tahun 2015 berjumlah 493.856, terdiri dari 322.607 tenaga kesehatan (65,32%) dan 171.249 tenaga pendukung (34,68%). Sekitar 45,65% atau 147.264 orang adalah perawat terdaftar, sedangkan sedikitnya 1.046 orang (0,32%) adalah dokter gigi atau dokter gigi spesialis lainnya (Kemenkes RI, 2016). Angka-angka ini menunjukkan bahwa perawat merupakan kelompok tunggal terbesar dari anggota staf rumah sakit. Dalam memberikan asuhan keperawatan langsung kepada pasien, perawat memainkan peran penting dalam proses pemberian perawatan kesehatan. Mengingat perawat merupakan bagian terbesar dari tenaga kerja rumah sakit, ini tidak mengherankan. Merupakan praktik umum untuk mengevaluasi kualitas asuhan keperawatan rumah sakit dengan mengamati bagaimana hal itu diberikan kepada pasien di kamar. Mendapatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan sangat penting untuk kesehatan dan kemakmuran jangka panjang perusahaan mana pun. Ketika produktivitas tinggi, semua orang menang, tetapi terutama bisnis dan pekerja. Produktivitas adalah akibat langsung dari etos kerja karyawan, yang tercermin dalam kerangka berpikir optimis mereka. Pengusaha dan karyawan harus bekerja sama agar organisasi berhasil (Sulaeman, 2014).

Efisiensi perawat di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, termasuk peningkatan etika kerja, lingkungan kerja, dan peluang untuk kemajuan. Langkah untuk meningkatkan produktivitas perawat sangat bergantung pada tingkat disiplin kerja mereka yang luar biasa. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kemajuan organisasi menuju tujuannya dapat bergerak dengan cepat, sedangkan ketika disiplin kerja kurang maka kemajuan dapat menjadi lambat (Sedarmayanti, 2018). Disiplin di tempat kerja dicontohkan dengan tata krama yang baik, tidak adanya konflik, dan suasana umum yang damai dan produktif di antara karyawan. Menurut Byars dalam Siregar, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, aturan terhadap perilaku yang dilarang, dan ketertiban dalam peraturan yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja merupakan indikator tinggi rendahnya disiplin kerja (2017). Menurut penelitian Fajariadi (2014), perawat di rumah sakit pada umumnya produktif dalam pekerjaannya, dengan sebanyak 76,7% responden menyelesaikan tugas dengan kemampuan akademik, keterampilan, dan pengalaman (efikasi) terbaiknya. Hasil dari pengukuran efektivitas (66,7% orang) dan efisiensi (72,3%) berada di atas par. Susanti (2014) menemukan bahwa 29 dari 59 perawat (49%) tidak terlalu produktif dalam pekerjaannya. Dari 59 perawat itu, 30 sangat efisien.

Lima-tiga perawat (88,3%) di Rumah Sakit Jiwa Medan dinilai memiliki disiplin kerja yang baik, sedangkan tujuh perawat (11,7%) dinilai memiliki disiplin kerja yang buruk. Mengikuti temuan studi Fajariadi, kami memiliki ini (2014). Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara, hasil sangat berkorelasi dengan disiplin kerja perawat pelaksana. Mendukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat mendukung kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan. dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai penting agar perawat merasa aman, tenang, dan bahagia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Minarsih, 2018). Tidaklah cukup bagi organisasi untuk mengandalkan tindakan disipliner untuk memastikan bahwa stafnya

produktif, karena kinerja seseorang dalam pekerjaan dapat dipengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh lingkungan kerja mereka. Tujuan dari tempat kerja adalah untuk menginspirasi pekerja untuk merasakan tujuan, yang pada gilirannya meningkatkan output dan efisiensi mereka (Jais, 2017).

Ketika pekerja sehat, aman, dan puas di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung memberikan segalanya dan melakukan upaya terbaik mereka. Salah satu faktor terpenting dalam menentukan apakah pekerja melakukan upaya penuh atau tidak adalah kualitas kondisi kerja yang disediakan (Jais, 2017). Sebagai contoh, Damayanti dalam Fajariadi (2014) berpendapat bahwa istilah "etos kerja" secara umum dipahami sebagai "perilaku kerja yang etis", dengan yang terakhir berarti "semua kebiasaan baik yang didasarkan pada etika yang harus dilakukan dalam bekerja". Keberhasilan dalam hidup tergantung pada etos kerja seseorang, yang sangat penting baik dalam batas-batas tempat kerja tertentu dan dalam masyarakat yang lebih besar. Jika perawat dan tenaga kesehatan lainnya memiliki etos kerja yang kuat, mereka akan mampu memenuhi target produktivitas. Dengan menumbuhkan lingkungan yang mendorong dan menghargai kerja keras, Anda dapat meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja. Pekerja secara alami mengantisipasi peluang untuk pertumbuhan profesional atau pribadi yang pada akhirnya akan menguntungkan mereka dan majikan mereka. Dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi dan produktivitas kerja diberikan oleh adanya peluang untuk berprestasi (Sedarmayanti, 2018). Pada tahun 2012, Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) memberikan akreditasi penuh kepada RSUD Pringsewu, salah satu dari beberapa rumah sakit di Pringsewu. Hingga akhir tahun 2017, 75% pasien rawat inap mengaku puas dengan perawatan mereka. Meski merupakan peningkatan, namun masih di bawah indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk pasien rawat inap di rumah sakit, yaitu 90%. Rumah Sakit Pringsewu sangat ideal untuk penelitian ini karena merupakan salah satu Rumah Sakit Pemerintah yang merawat pasien rujukan dari puskesmas. Merupakan tanggung jawab staf keperawatan untuk melakukan banyak tugas di ruang pasien (Kemenkes RI, 2016). Kamar rawat inap di fasilitas ini dapat ditemukan dalam berbagai kategori. Dimulai dengan kelas satu, kelas bisnis, suite pertama, dan suite kedua, dan berlanjut ke suite VIP dan VVIP. 254 tempat tidur. Rumah sakit memiliki total 141 perawat terdaftar yang bekerja di unit rawat inap, dengan 88 perawat ditugaskan ke 88 unit yang diteliti. Rumah Sakit yang menganut motto "Pelayanan Prima, Sehat Milik Kita Semua" memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan aspek operasional mereka sebagai berikut: kualitas, efisiensi, efektivitas, dan keterjangkauan layanan kesehatan mereka; ketersediaan sumber daya (sarana dan prasarana) untuk peningkatan dan pengembangan layanan tersebut; aktualisasi sumber daya manusia yang profesional dan berorientasi pada pelanggan, di semua unit pelayanan; dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Efisiensi kerja perawat sering ditekankan karena mereka adalah tenaga kesehatan yang paling sering kontak dengan pasien.

Kepuasan pasien adalah 75%, menurut data yang dikumpulkan oleh peneliti dari bagian Humas rumah sakit; pemanfaatan tempat tidur yang diukur dengan BOR rumah sakit rata-rata berkisar antara 55% hingga 60%, menunjukkan bahwa masih di bawah nilai normal 60% hingga 80%. optimal. Meskipun ada perbaikan, perawatan di rumah sakit masih membutuhkan waktu yang jauh lebih lama dari tiga hingga empat hari yang direkomendasikan, yang diukur dengan indikator yang dikenal sebagai "Average Length of Stay" (ALOS). Sesuai Kepmenkes No. 129 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit, kepuasan pasien dengan indikator 90% diperlukan selama berada di unit rawat inap. Hal ini dapat berarti bahwa kualitas pelayanan belum mencapai titik yang memenuhi baseline SPM (RS Pringsewu, 2022). Namun, dari tahun 2020 hingga 2021, beberapa pekerja RS Pringsewu akan menunjukkan ketidakdisiplinan. Dari catatan kehadiran, kami mengetahui bahwa kondisi rumah sakit tidak membaik dari waktu ke waktu; bahwa pasien harus menunggu untuk mendapatkan perawatan, mendapatkan izin khusus atau meninggalkan pekerjaan karena sakit atau cedera, dan bahwa staf sering kali tidak bersih dan kekurangan staf. Selain itu, anggota staf non-medis terus melanggar peraturan rumah sakit, yang menyebabkan masalah seperti kebersihan lingkungan yang buruk dan toilet yang kotor. Menurut informasi yang dihimpun pada Maret 2022, ada 434 orang yang bekerja di RS Pringsewu. Ada juga tenaga medis dan non medis lainnya yang bekerja di bidang seperti farmasi, laboratorium, gizi, fisioterapi, keuangan, kasir, kantor umum, keamanan, IPSRS, sopir, operator, laundry, radiologi, rawat inap dan rawat jalan, dan berkebun. Ada total 141 RN dan 170 CNM.

JURNAL ILMIAH KESEHATAN
Vol 12 No 1 Bulan Januari | Page 11-22

METODE

Pendekatan kuantitatif dan desain studi cross-sectional digunakan untuk penelitian ini. 104 dari 141 RN di RS Pringsewu berpartisipasi dalam penelitian ini melalui metode simple random sampling. Data dikumpulkan pada Maret 2022, saat peneliti pergi ke rumah sakit, UGD, dan pusat kesehatan masyarakat. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner. Data menjadi sasaran berbagai analisis, termasuk metode univariat, bivariat, dan multivariat.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Faktor – Faktor (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Kesempatan Berprestasi) Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022

Variabel	Kategori	Frekuensi	(%)
Produktivitas kerja	Kurang	22	21.2
	Baik	82	78.8
Disiplin kerja	Kurang	45	43.3
	Baik	59	56.7
Kesempatan berprestasi	Kurang	49	47.1
	Baik	55	52.9
Lingkungan kerja	Kurang	26	25.0
	Baik	78	75.0
Etos kerja	Kurang	45	43.3
	Baik	59	56.7
Total		104	100,0

Berdasarkan data pada tabel di atas, sebagian besar responden (82, atau 78,8%) melaporkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi; 59, atau 56,7%, melaporkan memiliki disiplin kerja yang tinggi; 55, atau 52,9%, melaporkan memiliki peluang pencapaian yang tinggi; 78, atau 75,0%, melaporkan memiliki lingkungan kerja yang berkualitas tinggi; dan 59, atau 56,7%, melaporkan memiliki etos kerja berkualitas tinggi.

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022

Disiplin kerja	Produktivitas kerja				Total		*p-value*	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	15	33,3	30	66,7	45	100	0,016	3,714
Baik	7	11,9	52	88,1	59	100		(1,362-10,131)

Dapat disimpulkan bahwa di Ruang Rawat Inap RS Pringsewu tahun 2022, disiplin kerja dan output berhubungan, dengan p-value 0,016 yang menunjukkan tingkat signifikansi $p < \alpha = 0,05$ (H0 ditolak dan Ha diterima). Peserta yang menilai diri mereka sangat disiplin di tempat kerja adalah 3,71 kali lebih mungkin dibandingkan mereka yang menilai diri mereka sebagai rendah disiplin di tempat kerja untuk melaporkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi (OR = 3,714).

JURNAL ILMIAH KESEHATAN
Vol 12 No 1 Bulan Januari | Page 11-22

Tabel 3. Hubungan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022

Kesempatan berprestasi	Produktivitas kerja				Total		*p-value*	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	19	38,8	30	61,2	49	100	0,000	10,978
Baik	3	5,5	52	94,5	55	100		(2,998-40,197)

Dengan p-value 0,000 maka uji statistik menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, H0 diterima dan p > α = 0,05, sehingga dapat diasumsikan bahwa perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu pada tahun 2022 akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk memajukan karir mereka. Peluang sukses bagi karyawan yang diberi tahu bahwa mereka memiliki peluang bagus untuk melakukan pekerjaan mereka meningkat sebesar 10,9 poin persentase jika dibandingkan dengan mereka yang diberi tahu bahwa mereka memiliki peluang buruk (OR = 10,978).

Tabel 4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022

Lingkungan kerja	Produktivitas kerja				Total		*p-value*	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	13	50,0	13	50,0	26	100	0,000	7,667
Baik	9	11,5	69	88,5	78	100		(2,720-21,606)

Dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu tahun 2022 berpengaruh terhadap produktivitasnya, yang ditunjukkan dengan p-value 0,000 yang berarti hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, p> α = 0,05. Mereka yang merasa dihargai dan dihargai di tempat kerja 7,6 kali lebih mungkin untuk melaporkan produktivitas tinggi daripada mereka yang merasa sebaliknya (OR = 7,667).

Tabel 5. Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022

Etos kerjaa	Produktivitas kerja				Total		*p-value*	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	16	35,6	29	64,4	45	100	0,004	4,874
Baik	6	10,2	53	89,8	59	100		(1,720-13,813)

Dengan p-value 0,004, yang menandakan tingkat signifikansi p>α= 0,05 (H0 ditolak dan Ha diterima), maka dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RS Pringsewu tahun 2022 menunjukkan adanya hubungan antara etos kerja dan keluaran. Kemungkinan individu untuk menjadi produktif dalam pekerjaan meningkat secara signifikan (OR = 4,874) jika mereka memiliki etos kerja yang kuat, tetapi menurun secara signifikan (OR = 0,354) jika tidak.

.

JURNAL ILMIAH KESEHATAN
Vol 12 No 1 Bulan Januari | Page 11-22

Analisis Multivariat

Tabel 6. Model multivariat regresi logistik ganda tahap II (Akhir)

Variabel	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Disiplinkerja	0.140	2.551	0.735	8.857
Kesempatanberprestasi	0.005	8,031	1.886	34.192
Lingkungankerja	0.013	4.673	1.383	15.784
Etoskerja	0.009	5.365	1.523	18.904

Tabel di atas menunjukkan bahwa peluang berprestasi, lingkungan kerja, dan etos kerja merupakan variabel-variabel dengan p-values di bawah 0,05 yang merupakan model multivariat tahap II. Setelah lingkungan kerja dan etos kerja dikendalikan, peluang untuk berprestasi muncul sebagai faktor terpenting dalam produktivitas perawat di tempat kerja, dengan nilai p 0,005 dan OR 8031 (95% CI 1,886-34.192).

PEMBAHASAN

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Dapat disimpulkan bahwa di Ruang Rawat Inap RS Pringsewu tahun 2022, disiplin kerja dan output berhubungan, dengan p-value 0,016 yang menunjukkan tingkat signifikansi $p < \alpha = 0,05$ (H0 ditolak dan Ha diterima). Sebanyak 3,7 kali lebih banyak responden dengan peluang lebih rendah untuk memiliki disiplin kerja yang baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki peluang lebih tinggi melaporkan produktivitas yang lebih rendah dalam pekerjaan. “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi,” tulis Keith Davis dalam Mangkunegara (2013). Disiplin kerja, dalam pandangan Keiht Davis, memerlukan penerapan manajemen untuk memperkuat norma-norma yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Ada banyak jenis masalah disiplin, tetapi Robbins (2001) mengidentifikasi empat kategori utama: ketidakhadiran dari pekerjaan, perilaku tempat kerja yang tidak pantas, ketidakjujuran, dan keterlibatan ekstrakurikuler.

Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara ditemukan memiliki hubungan yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajariadi (2014). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asbakhul'ulum, dihitung nilai 0,846 untuk korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan, sedangkan nilai r tabel adalah 0,000. (2010). Jadi, jika pekerja disiplin, mereka produktif, dan jika tidak, produktivitas menderita. Studi Trianto dan Toto mendukung klaim bahwa disiplin kerja berdampak pada keluaran (2010). Produktivitas kerja karyawan tidak mudah untuk diciptakan, menurut penelitian Faslah (2013) yang juga mencatat bahwa banyak faktor yang mempengaruhinya, termasuk disiplin kerja karyawan di perusahaan.

Temuan studi menguatkan temuan Dewi dan Aeni (2012), yang berpendapat bahwa tenaga kerja yang disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi, karena meningkatkan output pekerja individu memiliki efek knock-on positif pada output secara keseluruhan. Studi tersebut mensurvei 45 karyawan dan menemukan bahwa disiplin kerja buruk pada 33,3% dari mereka. Ada faktor lain sehingga meskipun disiplin kerja responden kurang baik; karena hal-hal seperti etos kerja, kesempatan berprestasi, dan lingkungan. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlanjut tanpa adanya evaluasi dari pimpinan untuk memastikan bahwa pegawai dalam hal ini perawat memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas. Meskipun perawat sangat disiplin, peneliti menemukan bahwa sebanyak 7 (11,9%) responden memiliki produktivitas kerja yang buruk karena faktor-faktor seperti kurangnya etos kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau tidak adanya peluang berprestasi. Manajemen perlu lebih fokus pada kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Apakah faktor selain kurangnya disiplin pekerja berkontribusi pada rendahnya produktivitas di tempat kerja? Perawat harus mampu

menjaga disiplin kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja dengan tidak hanya sekedar memenuhi tetapi berusaha untuk melampaui tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit. Pemimpin juga dapat membantu meningkatkan moral dengan mengundang diskusi bersama, mengadakan pertemuan keluarga, atau mengatur kegiatan outbond untuk tim selama liburan.

Cara terbaik untuk menegakkan disiplin di antara staf rumah sakit adalah melalui pengawasan yang ketat. Pengawasan memungkinkan atasan untuk mendapatkan pengetahuan langsung tentang keterampilan dan etos kerja setiap bawahan; Dengan kata lain, diperlukan upaya bersama antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga tercipta suasana kooperatif dan harmonis yang mendorong tumbuhnya praktik keperawatan yang disiplin. Disiplin di antara pekerja sangat bergantung pada penggunaan sanksi. Baik buruknya disiplin pegawai sama-sama dipengaruhi oleh berat ringannya hukuman yang diterapkan. Konsekuensi disiplin di rumah sakit harus proporsional dengan tingkat keparahan pelanggaran, melayani tujuan pedagogis, dan menginspirasi perilaku positif. Disiplin perawat di rumah sakit akan dipengaruhi oleh seberapa tegas pihak administrasi mengambil tindakan. Setiap anggota staf yang tidak patuh harus ditanggapi dengan tindakan cepat dan tegas dari pimpinan mereka sesuai dengan kebijakan dan prosedur disiplin rumah sakit.

Hubungan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Dapat disimpulkan bahwa di Ruang Rawat Inap RS Pringsewu tahun 2022 motivasi dan output perawat dalam bekerja berhubungan karena pada uji statistik diperoleh p-value sebesar 0,000 yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H0 ditolak dan Ha diterima). Rasio odds 10,978 menunjukkan bahwa pekerja yang diberi lebih sedikit peluang untuk berhasil adalah 10,9 kali lebih mungkin untuk menghasilkan hasil di bawah standar pada pekerjaan daripada mereka yang diberi kondisi yang lebih menguntungkan untuk berhasil. Mereka yang memilih untuk bekerja melakukannya dengan harapan suatu hari nanti menaiki tangga perusahaan atau memperluas kemampuan pribadi dan profesional mereka untuk keuntungan bersama bagi perusahaan dan masa depan mereka sendiri. Kemungkinan untuk sukses memberikan insentif psikologis untuk komitmen yang lebih besar dan pemanfaatan waktu kerja. Sejauh ada peluang untuk kemajuan, karyawan akan bekerja lebih keras untuk mencapai potensi penuh mereka. Indikator keberhasilan yang digunakan dalam analisis ini termasuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan pengalaman seseorang, memiliki kesempatan untuk naik tangga perusahaan dalam hal gaji dan fasilitas, dan memiliki akses ke peluang pelatihan yang didanai perusahaan (Sedarmayanti, 2011).

Susanti (2014) menemukan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS Cibinong pada tahun tersebut lebih produktif ketika diberikan otonomi yang lebih. Penelitian Menggunakan Basis Data Wara (2017) Analisis Chi-Square mengungkapkan hubungan yang signifikan antara kemajuan karir perawat rawat inap dan produktivitas mereka di tempat kerja ($p=0,006 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 49 responden (38,8%) banyak yang tidak produktif dalam bekerja, yang bertentangan dengan hukum dan melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Intinya adalah untuk memberi orang kesempatan yang lebih baik untuk maju di bidang pilihan mereka. Banyak (30, atau 61,2% dari total) responden melaporkan memiliki produktivitas kerja yang baik, tetapi ini diimbangi oleh fakta bahwa penunjukan yang relatif lama menghambat pengembangan karir perawat pelaksana dan mengurangi produktivitas perawat secara keseluruhan. perawat yang mempertahankan etos kerja yang disiplin dan stasiun keperawatan yang produktif. Sebagian kecil responden (5,5% tepatnya) dari 55 dengan peluang berprestasi yang baik memiliki produktivitas yang lebih rendah di tempat kerja, meskipun peneliti berpendapat bahwa produktivitas perawat merupakan bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan terus-menerus untuk semua komponen rumah sakit, meningkatkan kualitas hasil kerja oleh rumah sakit. Pasien yang tidak puas dengan rendahnya kualitas perawatan yang diberikan oleh rumah sakit yang tidak efisien akan mencari perawatan di tempat lain, di fasilitas yang mengutamakan output karyawan dan kepuasan pelanggan.

Menurut pendapat peneliti kesempatan berprestasi berhubungan dengan produktivitas kerja karayawan, karena karyawan bekerj membutuhkan peningkatan karier dan pengakuan dari hasil kerja yang telah dihasilkan dalam bentuk banyak hal, seperti peningkatan jenjang karier yang meningkat, peningkatan penghasilan, penghargaan langsung berupa pengakuan (piagam) ataupun penghargaan sederhana melalui pujian. Beberapa hal tersebut penting bagi karyawan, untuk itu atasan wajib

memahami tentang hal-hal seperti ini. Melihat karyawan yang mampu dibidangnya dan berprestasi sehingga karyawan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Seorang atasan tidak hanya memberikan punishment pada karyawan yang melakukan kesalahan, tetepi harus dapat memberikan rewad pada karyawan yang memiliki prestasi, dan atasan harus mampu melihat prestasi yang telah dilakukan pegawainya sehingga perawat dapat melihat peluang prestasi, dan terus berlomba berprestasi dalam pekerjaannya.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Menyimpulkan bahwa kondisi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Pringsewu tahun 2022 berpengaruh terhadap produktivitasnya maka harus menolak hipotesis nol (H0) dengan p-value 0,000 dan menerima hipotesis alternatif (Ha) ($p>\alpha = 0,05$). di kantor. Responden di lingkungan kerja berisiko rendah 7,6 kali lebih mungkin untuk melaporkan tingkat produktivitas yang lebih rendah daripada di lingkungan kerja berkualitas tinggi (OR = 7.667). Menurut teori Sedarmayanti (2011), ada dua kategori utama pengaturan tempat kerja: tempat kerja fisik dan tempat kerja virtual. tidak langsung. Lingkungan kerja fisik, berupa lingkungan umum, mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara. Tempat kerja non-fisik, di sisi lain, adalah situasi yang muncul dan terkait dengan dinamika antar rekan kerja. Kondisi kantor ("lingkungan kerja fisik") dapat berdampak signifikan pada karyawan. Susanti (2014) menemukan bahwa perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Cibinong pada tahun 2014 kurang produktif karena kondisi kerja yang buruk.

Peneliti menyimpulkan bahwa 13 responden (50,0%) dari total 26 responden melaporkan produktivitas yang rendah dalam pekerjaan karena faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja mereka. Definisi "kondisi kerja" ini mencakup segala sesuatu yang ditemui perawat saat melakukan tugas pekerjaannya. Dia diberi tugas ini. Ada korelasi yang kuat antara lingkungan kerja yang positif dan semangat kerja yang tinggi; 13 responden (50,0%) melaporkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pekerjaan, sementara hanya 2 responden (5,0%) yang melaporkan tingkat produktivitas yang rendah. percaya bahwa fokus pada QWL (Kualitas Kehidupan Kerja) diperlukan di lingkungan rumah sakit karena, sementara sebagian besar peneliti (78 dari 78) melaporkan lingkungan kerja yang positif, sembilan (11,5%) melaporkan produktivitas yang buruk dan enam puluh sembilan (88,5%) melaporkan produktivitas yang baik. Kemampuan mengelola sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga memberikan kesempatan bagi pekerja untuk pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar mereka, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk membangkitkan semangat kerja dan target pencapaian yang lebih baik sangat penting untuk menciptakan kualitas QWL. dari kehidupan kerja. Diberi kesempatan untuk berkembang, setiap karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya dan berkontribusi lebih kepada perusahaan.

Menyediakan tempat kerja yang aman dan ramah bagi perawat hanyalah salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi mereka dalam bekerja. Untuk produktivitas perawat, merasa aman di tempat kerja sangat penting. Ketika orang merasa aman dalam pekerjaannya, mereka lebih produktif, sedangkan ketika tidak, mereka menjadi penghalang kemajuan organisasi. Penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang baik berupa tempat kerja yang dapat mendukung kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan bagi perawat sehingga dapat merasa tenang dan bahagia dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan menjadi tanggung jawabnya. dan ketersediaan fasilitas yang sesuai di tempat kerja. Perusahaan memprioritaskan kesejahteraan karyawannya dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan keselamatan mereka sehingga mereka akan lebih berkomitmen pada tujuan organisasi.

Para peneliti setuju bahwa lingkungan kerja yang positif, dan dengan demikian pengembangan hubungan kerja yang positif, memerlukan pengembangan misi, tujuan, dan sasaran organisasi; promosi kepercayaan dan keterbukaan melalui komunikasi, termasuk umpan balik; penggunaan motivasi langsung dan sering merangsang; penyediaan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, termasuk pengembangan karir dan program pendidikan berkelanjutan.

Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji statistik diperoleh p-value = 0,004 yang berarti p>α = 0,05 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara etos kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022. (H0 ditolak dan Ha adalah diterima). Ada peningkatan 4,8 kali lipat risiko produktivitas yang lebih rendah di tempat kerja di antara responden dengan etos kerja kurang berisiko (OR = 4.874) dibandingkan dengan mereka yang etos kerja baik. Etos kerja individu dapat didefinisikan sebagai dedikasi mereka untuk usaha komersial yang penting untuk kelangsungan hidup mereka atau sebagai aspek dari identitas diri suci mereka sendiri. Agama telah memberi mereka dasar yang kuat untuk membangun rasa identitas yang langgeng dengan memvalidasi klaim tertentu yang dapat mereka yakini tanpa pertanyaan (Sedarmayanti, 2011). Perawat di rumah sakit jiwa Sumatera Utara menjadi fokus penelitian Fajariadi (2014) yang melihat etos kerja dan outputnya. Terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara.

Peneliti menyimpulkan bahwa 16 dari 45 responden memiliki produktivitas lebih rendah dari yang diharapkan karena etika kerja yang lemah. Kebutuhan SDM harus direncanakan sesuai dengan fungsi pelayanan masing-masing unit, seksi, dan instalasi rumah sakit guna menjawab tantangan masa depan. Meskipun etos kerja yang ditampilkan kurang baik, ada alasan lain mengapa produktivitas perawat masih dalam kategori baik dan tumbuh dalam hal ini, sebagaimana dibuktikan oleh 29 responden (atau 64,4% dari total). Pelayanan yang buruk kepada pasien, misalnya, adalah salah satu cara karyawan dengan etos kerja yang buruk dapat berdampak negatif terhadap produktivitas rumah sakit dan pengalaman yang dimiliki pasien rawat inap. Studi ini juga menemukan bahwa dari 59 responden yang melaporkan memiliki etos kerja yang baik, 6 (10,2%) kurang produktif dari rata-rata. produktivitas telah terbukti di bawah standar. Menurut penulis penelitian, etika kerja perawat terdiri dari "rahmat," "kepercayaan," "aktualisasi," dan "penyembahan" sebagai indikator seberapa serius mereka menjalankan pekerjaan mereka serta pentingnya mereka memberikan perawatan berkualitas tinggi. kepada pasien. Setiap anggota organisasi, terutama mereka yang berada pada posisi otoritas, memiliki tanggung jawab untuk membantu bawahan mereka mengembangkan etos kerja yang kuat dan memastikan bahwa mereka melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien. Ketika orang datang untuk bekerja dengan sikap positif dan keinginan kuat untuk melakukan yang terbaik, mereka membantu menumbuhkan lingkungan yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

Perawat dengan etos kerja yang kuat lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka, memberikan perawatan yang lebih baik kepada pasien mereka dalam waktu yang lebih singkat, dan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Perawat dengan etos kerja yang baik lebih mungkin untuk terus belajar dan bekerja dengan baik dengan rekan-rekan mereka, yang semuanya membawa sesuatu yang istimewa. Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dimungkinkan karena perawat akan fokus pada bidang keahliannya, lebih sedikit kerusakan yang akan terjadi karena perawat dengan etos kerja yang kuat akan bertanggung jawab atas tindakan mereka, ketidakhadiran akan diminimalkan, dan lebih sedikit perawat yang perlu dipindahkan jika rumah sakit berhasil menanamkan etos kerja yang baik. bagus. Meningkatkan etos kerja perawat dengan mengajari mereka tentang etika profesional, meningkatkan kesadaran mereka, dan mendorong mereka untuk mempertimbangkan sudut pandang alternatif. melakukan sesuatu yang harus dilakukan tetapi tidak dilakukan dengan maksud untuk menghasilkan hasil yang baik.

Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil multivariat variabel kesempatan berprestasi diketahui memiliki nilai p-value terendah dan nilai OR tertinggi sehingga yang menjadi faktor dominan dalam produktivitas kerja dengan nilai p-value 0,005 OR 8.031 (95% CI 1,886– 34.192). Susanti (2014) menemukan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Cibinong memiliki akses yang lebih baik terhadap peluang kemajuan dan lebih produktif dalam pekerjaannya. Peningkatan Produktivitas di Tempat Kerja: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Studi Sulastri 2015. Berdasarkan hal tersebut di atas, jelas bahwa berbagai faktor dapat mempengaruhi output pekerja. Kesempatan untuk belajar dan tumbuh, serta mengelola dan memajukan karir seseorang, adalah di antara faktor-faktor ini. Orang-orang yang memilih untuk bekerja melakukannya dengan harapan meningkatkan kedudukan profesional mereka atau memperluas kemampuan pribadi mereka dengan cara yang menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Kesempatan untuk sukses akan menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, memanfaatkan jiwa mereka untuk melakukannya. Promosi, perbaikan diri, dan partisipasi

karyawan dalam kegiatan organisasi adalah semua pilihan yang layak untuk memanfaatkan peluang pencapaian ini. Memiliki karyawan untuk mengambil bagian dalam suatu proyek dapat membantu mereka merasa bahwa upaya mereka dihargai, seperti yang dinyatakan oleh Makawimbang (2012).

Menurut survei pendahuluan yang disampaikan kepada ketua komite keperawatan, rumah sakit hanya mengadakan pelatihan perawat internal dan eksternal setahun sekali, itupun tidak sering diadakan, dan 19 (38,8%) responden dalam penelitian ini memiliki pekerjaan yang buruk. produktivitas karena ini. Salah satu tanggung jawab perawat adalah untuk mengejar pendidikan dan pelatihan berkelanjutan untuk mengasah keterampilan mereka. Ini termasuk mempelajari dan menerapkan metode dan teori ilmiah baru ke dalam praktik mereka, menjadi pemimpin dalam reformasi keperawatan di berbagai pengaturan perawatan kesehatan, dan mengikuti penemuan ilmiah terbaru dan kemajuan teknologi. Peluang untuk berhasil dapat dilihat dari faktor-faktor seperti perbaikan diri. Akibatnya, perawat lebih mungkin untuk melampaui dan melampaui tugas mereka jika mereka diberi kesempatan untuk melakukannya.

Sebanyak 3 (5,5%) dari 55 responden dengan peluang berprestasi yang baik memiliki produktivitas kerja yang buruk; tidak ada perbedaan antara peluang prestasi perawat tetap dan sementara; Akibatnya, semua perawat harus diberikan kesempatan yang sama dalam keberhasilan profesional untuk memastikan bahwa profesi keperawatan terus berkembang. Sebenarnya, jika ada peluang untuk berhasil, itu akan menjadi dorongan psikologis untuk meningkatkan komitmen dan memaksimalkan hasil kerja. Karyawan yang diberi ruang untuk tumbuh dan berkembang lebih mungkin didorong oleh motivasi berprestasi, yang didefinisikan sebagai keinginan untuk meningkatkan kinerja seseorang dibandingkan dengan upaya sebelumnya dan pada akhirnya berhasil dalam upaya tertentu. ke standar keunggulan, apakah standar itu ditetapkan oleh kriteria eksternal atau pertumbuhan internal. Kepuasan karyawan tinggi jika mereka memandang tanggung jawab pekerjaan mereka secara positif, dan rendah jika mereka memandang tanggung jawab mereka secara negatif. Namun, karyawan yang berkinerja tinggi dapat didorong untuk berjuang untuk kesuksesan yang lebih besar lagi dengan diakui atas upaya mereka dan diberi tugas yang lebih kompleks dan lebih bermanfaat. Karyawan yang telah mencurahkan banyak waktu dan upaya pantas mendapatkan pengakuan atas upaya mereka, dan orang lain dapat belajar dari teladan mereka.

Meskipun hanya ada dua hasil yang mungkin ketika mencoba untuk menyelesaikan tugas-tugas ini—kegagalan dan kesuksesan—prestasi didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan atau melakukan keterampilan pribadi ke tingkat tertinggi dalam semua kegiatan dan ukuran keunggulan digunakan sebagai perbandingan. Dia menjelaskan dengan mengatakan bahwa orang didorong untuk berhasil dan unggul dalam persaingan oleh motivasi yang disebutnya "motivasi berprestasi." Karena motivasi, etos kerja, loyalitas, dan disiplin pekerja semuanya dapat didorong dengan berfokus pada potensi pencapaian, faktor ini telah ditemukan menjadi yang paling penting dalam menentukan apakah suatu tempat kerja produktif atau tidak. Karena perusahaan sangat mengandalkan performance review sebagai landasan pengambilan keputusan personalia yang penting. Ada berbagai cara di mana perusahaan dapat menggunakan tinjauan kinerja untuk meningkatkan moral dan produktivitas. Untuk itu atasan dalam organisasi wajib mampu menilai kinerja seorang pegawai. Atasan dapat memberikan kebijakan seperti memberikan punishment dan reward terhadap hal-hal yang salah dan hal yang telah dilakukan oleh pegawai. Sehingga pegawai dapat termotivasi melihat kesempatan berpretasi. Atasan dapat memberikan reward dengan banyak hal, seperti peningkatan jenjang karier, peningkatan pendapatan, peningkatan fasilitas selain itu berupa reward pujian atau dalam bentuk hadiah.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: pada tahun 2022 disiplin kerja perawat berkorelasi dengan produktivitasnya di ruang rawat inap RS Pringsewu (OR = 3,714; p = 0,016). Pada tahun 2022, perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS Pringsewu akan lebih produktif jika diberi lebih banyak kesempatan untuk melakukannya (p-value = 0,000, OR 10,978). Output perawat rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022 berkorelasi dengan kualitas kondisi kerja (p-value = 0,000, OR = 7,667). Perawat di ruang rawat inap RS Pringsewu tahun 2022 memiliki korelasi positif antara etos kerja dengan produktivitas (p-value = 0,004 OR 4,874). Dengan p-value 0,005, OR 8,031 (95% CI

1,886-34,192), kemungkinan berprestasi merupakan faktor terpenting dalam tingkat produktivitas perawat dalam bekerja.

SARAN

Diharapkan pihak Rumah Sakit dapat melakukan output yang berkualitas baik

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin (2016). Sikap Manusia: Teori dan Penglkurannya. Yogyakarta: Liberty.

Budiman dan Agus Riyanto. (2013). Kapita Selektata Pengetahuan Dan Sikap Untuk Penelitian Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika

Fajariadi, D., (2014). Analisis Etos Kerja, Iklim kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara, Medan.

Gibson, James L., Ivancevich John M., dan Donelly JR H., (2016). Prilaku, struktur, Proses. Jilid 2. Jakarta: Binarua Aksara.

Hastono S.P. (2016). Analisis Pada Bidang Kesehatan. Jakarta: RajawaliPers Ilyas, Yaslis. (2003). Kiat sukses manajemen tim kerja. Gramedia Pustaka Utama.

Kementerian Kesehatan RI, (2016). Profil Kesehatan Indonesia 2015, Kemenkes RI, Jakarta.

Kementerian Kesehatan RI. (2014). Undang-Undang RI Nomor 56 Tahun 2014Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Jakarta.

Kementerian Kesehatan RI. (2014). Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung. Perusahaan Rosda.

Malayu Hasibuan, S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Minarsih, M., (2011). Hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat di IRNA non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. DR Jamil Padang. Universitas Andalas, Padang.

Ndraha, T. (2005). Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). Metode Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta.

Putri, Ditha Meirany. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. Universitas sriwijaya

Riyanto, Agus. (2011). Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan. Nuha Medika: Yogyakarta

Robbins. Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi Buku kedua, Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.

Satrianegara, M. Fais. (2014). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit. Jakarta: Salemba Medika,

Sedarmayanti, (2018), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Bandung. Siagian,

Sondang P. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto. (2014). Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran. Jakarta: Bursa Ilmu.

Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.Alfabeta: Bandung

Usman, I., (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang, Universitas Mulamarwan.

Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta.