

ARTIKEL ILMIAH

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ROKAN
HULU**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian



OLEH:

Juwita

1225064

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN
KABUPATEN ROKAN HULU**

2016

LEMBAR PENGESAHAN ARTIKEL

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu

**Artikel Ilmiah ini dibuat salah satu syarat kelulusan studi sarjana (S-1)
di Universitas Pasir Pengaraian**

**Ditetapkan dan disahkan di Pasir Pengaraian
Pada Tanggal, 27 Januari 2016**

Oleh:

Pembimbing I



Seprini, SE.MM
NIDN: 1025097804

Pembimbing II



Hamdi Sari Maryoni, M.Ec, Dev
NIDN : 101 407 8003

**Mengetahui
Ka. Prodi S-1 Manajemen**



Seprini, SE.MM
NIDN: 1025097804

Surat Pernyataan Sumber Tulisan Artikel Ilmiah

Saya yang menandatangani surat pernyataan ini:

Nama : Juwita

Nim : 1225064

- 1) Menyatakan bahwa Artikel Ilmiah yang saya tulis benar bersumber dari Kegiatan penelitian /perencanaan yang telah dilakukan yang telah dilakukan sendiri oleh penulis bukan oleh pihak orang lain.
- 2) Naskah ini belum pernah diterbitkan /publikasikan dalam bentuk prosiding maupun jurnal sebelumnya

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan pihak manapun juga untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Pasir Pengaraian, Januari 2016

Yang membuat pernyataan




Juwita
NIM: 1225064

Pembimbing I


Seprini, SE., MM
NIDN: 1025097804

Mengetahui

Ka. Prodi S-I Manajemen


Seprini, SE., MM
NIDN: 1025097804

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

Juwita ¹⁾, Seprini ²⁾, Hamdi Sari Maryoni ³⁾
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian

ABSTRACT

To determine the research goals of career development Employed General Hospital of Rokan Hulu. To know Employed Produktivity District Genetral Hospital of Rokan Hulu. For determine the effect on Produktivity of career development Employed General of Rokan Hulu. The population was Servants Regional General Hospital Rokan Hulu of 48 people with the techniques of randon saturation, where all individuals in the population either individually or random saturation, where all individuals in the populasion either individually or jointly given an equal opportunity to be elected as members of the sample Methods of Observation, mentods of questionnaires, documents, archives, influence the development of career development opportunities Employed Hospital Rokan Hulu indicator Validity, completeness, comparable, inclusive rapid and timely, to influence the effectiveness of Employed Produktivity General Hospital of Rokan Hulu . From the analysios result showed that the respondent influence on the productivity of an employee's career development Rokan Hulu general Hospital .From the results of data processing can be conclude alpha 225n>0.60, working career development of Y Produktiviy Hospital Rokan Hulu.

Keywords : Career Development and Productivity

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. Pengembangan karier pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilakukan dengan baik, harus lebih dahulu menetapkan suatu program pengembangan karir.

Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan karier pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas, pekerjaannya baik.

Rumah Sakit Umum Daerah adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang Kesehatan bagi masyarakat terutama kabupaten Rokan Hulu Dalam melaksanakan tugas tersebut diperlukan Produktivitas pegawai yang tinggi. Produktivitas yang baik akan dapat dicapai dengan melakukan pengembangan karier pegawai. Dengan karier dan kinerja yang tinggi diharapkan seorang pegawai dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

organisasi tempatnya berkarier tersebut. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai kariernya tersebut.

Produktivitas adalah ukuran relatif, karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode-periode berikutnya, sehingga dapat di ketahui penggunaan sumber daya yang lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.

Melalui abad ke 20 organisasi-organisasi mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap organisasi. Sebagai hasilnya banyak organisasi mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karier, informasi karier, konseling yang berhubungan dengan karier. Namun tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karier terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu merupakan rumah sakit rujukan milik Pemerintah. Kabupaten Rokan Hulu sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan, merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan yang beragam, berinteraksi satu sama lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti langsung, kejadian riil yang di temukan oleh peneliti dimana pelayanan dilapangan adalah sebagai berikut: banyak pegawai rumah sakit Kabupaten Rokan Hulu yang sudah bekerja lebih dari 7 tahun tapi sampai sekarang belum diangkat juga jabatannya dan jika pegawai honorer sampai sekarang juga belum diangkat sebagai pegawai Negeri Sipil. Dimana kita bisa

berbincang dengan para pegawai yang masih honor banyak yang belum diangkat sudah lama dan belum diangkat jadi pegawai.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan karier pegawai rumah sakit umum daerah Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana Produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap Produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengembangan karier Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu

B. Tinjauan Pustaka

Karier

Menurut Rivai (2011 : 264), karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan karier adalah seluruh jabatan yang diduduki oleh seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Burhanuddin (2015 : 163) adalah Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan terhadap pekerjaan yang dilakukan individu pada suatu instansi atau organisasi tertentu.

Tujuan Pengembangan Karier

Menurut Malayu (2014 : 70) tujuan adalah :

- a. Produktivitas Kerja
Hasil kerja seseorang yang bisa dinikmati sesuai dengan kualitas dan pengembangan karier seseorang.
- b. Efisiensi
Keefektivitas pegawai dalam menjalankan tugas demi meraih produktivitas
- c. Kerusakan
Kerusakan kepercayaan atasan terhadap bawahan itu hal wajar, begitu juga para bawahan harus menjaga agar nama baiknya tidak rusak
- d. Kecelakaan
Kecelakaan dalam bekerja itu tanggung jawab bersama
- e. Pelayanan
Masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik dan benar sesuai kaedah kerja yang baik
- f. Moral
Moral bawahan ataupun pegawai harus dijaga sehingga masyarakat senang dengan moral dan pelayanan para pegawai
- g. Karier
Setiap pegawai bisa berkembang kariernya sesuai dengan hasil kerjanya yang dilakukannya
- h. Konseptual
Setiap pegawai bisa membuat konseptual dalam bekerja sehingga bisa meraih ke lebih baik lagi
- i. Kepemimpinan
Jiwa kepemimpinan setiap anggota harus dimiliki dengan adanya jiwa kepemimpinan maka pengembangan kariernya bisa diraih

j. Balas Jasa

Dengan karier yang baik maka akan mendapat balasan yang baik, misalnya kenaikan pangkat.

k. Konsumen

Konsumen itu membutuhkan pelayanan yang baik

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier

Menurut Burhanuddin (2015 : 182), guna mendukung peningkatan kariernya keberhasilan karier seseorang juga dipengaruhi oleh faktor berikut:

a. Hubungan Pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga akan tercipta suatu sinergitas yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas

b. Personalitas Pegawai

Kadang kala manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang memiliki kepribadian yang menyimpang, misalnya egois dan gampang marah sehingga sulit untuk kerja sama dalam tim.

c. Faktor Eksternal

Banyak hal diluar organisasi yang dapat mempengaruhi manajemen lain misalkan karena adanya intervensi dalam penentuan jabatan oleh orang lain diluar organisasi.

d. Politicking dalam organisasi

Terdapat unsure permainan politik dalam suatu jenjang karier dalam organisasi.

e. Sistem Penghargaan

Intitusi yang tidak melalui sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawan subjektif

f. Jumlah Karyawan

Semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil jabatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karier tertentu.

Indikator Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan ini perlu didukung oleh organisasi. Adapun indikator-indikator pengembangan karier menurut Sukidjo (2009 : 169) sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Loyalitas
3. Dikenal
4. Bawahan
5. Kesempatan pengembangan

Produktivitas

Menurut Nasution (2010 : 281) menyatakan bahwa ilmu ekonomi produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan untuk mewujudkan hasil tersebut.

Kemudian menurut Greeberg dalam Suwanto (2009 : 157) mendefenisikan produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Indikator Produktivitas

Menurut Ismail dalam Darmawati (2012 : 12) untuk meningkatkan produktivitas yang baik maka yang menjadi indikator adalah sebagai berikut :

1. Validitas
2. Kelengkapan
3. Dapat dibandingkan
4. Inklusif
5. Cepat dan tepat waktu
6. Efektivitas

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian produktivitas. Sasaran yang menjadi objek penilaian produktivitas adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi

dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh produktivitas pegawai atau dengan kata lain, produktivitas merupakan hasil kerja yang kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

Hubungan pengembangan karier terhadap Produktivitas

Rivai (2011 : 274) produktivitas, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap karier individu. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana kariernya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen SDM, manajer atau pihak lain.

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan pada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana kariernya. Disamping itu kelompok-kelompok diluar organisasi bisa membantu karier seseorang. Di berbagai organisasi besar, keterlibatan komunitas bisa menjadi cara yang efektif untuk memperoleh kejelasan dalam organisasi. Jaringan kontak hubungan diluar organisasi bisa jadi berguna dalam mencari pekerjaan lain atau melalui wirausaha.

Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Kemajuan karier seseorang sebageian besar tergantung pada produktivitas yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika produktivitas dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan

karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karier pada umumnya terletak pada produktivitas dan prestasi.

Sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE Untuk menilai produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari *pertama* tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. *Kedua* produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja. Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. *Ukuran ketiga* dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Hipotesis

Pengembangan Karier mempengaruhi Produktivitas pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu dilakukan dari bulan Mei sampai dengan Oktober 2015. Jumlah sampel 48 Orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*.

Jenis dan Sumber Data

1. Metode Observasi
2. Kuesioner
3. Dokumen dan arsip kantor

Untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode : *Ranking Method* yang dikemukakan oleh Martoyo (2007 : 93), yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 81	Terbaik
80 – 61	Baik
60 – 41	Sedang
40 – 21	Kurang
20 – 0	Buruk

Pengukuran menggunakan skala interval berdasarkan sakala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban tersebut diberi nilai seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3. skor pilihan jawaban responden

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier

Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

2. Uji Signivikan

Untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji signifikasinya. Sugiono (2012 : 250) Rumus Uji Signifikasi ditunjukkan pada rumus berikut ini :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Ketentuan :

1. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima
2. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka H_0 di terima dan H_a di tolak
3. Bila r hitung sama persis dengan r tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Bersarkan umur dilihat dari usia pegawai yang lebih tinggi yaitu 40 - 49 tahun sebanyak 18 orang (37,5%). tingkat pendidikan Pegawai Rata-rata S-1 sederajat sebanyak 28 orang (58,3%).

Tingkat Capaian Responden

Pengembangan karier Pegawai RSUD Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data dari indikator Kinerja yaitu sebesar (90%) yang artinya indikator Loyalitas berada pada kategori (89,3)terbaik, berdasarkan indikator Bawahan yang diuji yaitu berada pada skor (87,3%)terbaik, yang artinya indikator Kesempatan pengembangan(58%)sedang.

Produktivitas Pegawai RSUD Rokan Hulu, dapat kita lihat dari hasil olahan data dari indikator Validitas yaitu sebesar (90%) yang artinya indikator Validitas berada pada kategori terbaik, berdasarkan indikator Kelengkapan yang diuji yaitu berada pada skor (56,6%), yang artinya indikator Kelengkapan setelah di uji coba berada dalam kategori cukup, berdasarkan indikator Dapat Dibandingkan berada (82%) yang artinya indikator Dapat Dibandingkan berada dalam kategori terbaik, berdasarkan indikator Inklusif yaitu sebesar (79,3%) yang artinya indikator Inklusif berada dalam kategori terbaik, berdasarkan indikator cepat dan tepat waktu yang dicapai yaitu sebesar (86,6%) yang artinya indikator cepat dan tepat waktu yang dicapai berada dalam kategori terbaik dan berdasarkan indikator Keefektifitas yaitu sebesar (89,3). Yang artinya indikator Keefektifitas yang dicapai berada dealam kategori terbaik.

Dari hasil olahan data diatas dapat disimpulkan $\alpha^{225} n > 0,60$, Kerja Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apa bila ada Variabel X pengembangan karier berpengaruh positif terhadap Variabel Y Produktivitas RSUD Kabupaten Rokan Hulu.069 Merupakan nilai konstanta koefisien variabel X yaitu Pengembangan karier maka secara parsial faktor Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap variabel Y Produktivitas Pegawai RSUD Kabupaten Rokan Hulu persamaan r adalah 817 hal ini berarti 81% dan variabel pengembangan karier mempengaruhi produktivitas, sedangkan sisanya 19% lagi diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian pada pegawai RSUD

Kabupaten Hulu, dengan jumlah sampel 48 orang, didapatkan:

1. Dari hasil olahan data indikatornya, kinerja, loyalitas, dikenal bawahan, kesempatan pengembangan mempengaruhi pengembangan karier Pegawai RSUD Rokan Hulu.
2. Dari hasil olahan data indikator validitas, kelengkapan, dapat dibandingkan, inklusif, cepat dan tepat waktu, keefektifitas mempengaruhi Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap Variabel Y Produktivitas RSUD Kabupaten Rokan Hulu.069 Merupakan nilai konstanta koefisien variabel X yaitu Pengembangan karier maka secara parsial faktor Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap variabel Y Produktivitas Pegawai RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

Saran

1. Disarankan pada kepala RSUD Kabupaten Rokan Hulu agar dapat lebih meningkatkan pengembangan karier pegawai agar tercapai produktivitas yang baik.
2. Kepada seluruh pegawai RSUD Kabupaten Rokan Hulu agar dapat meningkatkan produktivitas agar tercapai pengembangan karier.

Daftar Pustaka

Achmad 2006.*Pemimpin Religius Berpisi Kerakyatan*.Rokan Hulu: Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu
Aini Yulfita. 2013. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 2*. Rokan Hulu – Riau : Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Burhanuddin.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
Farida.2012.*Jurnal Penelitian*UII.Yogyakarta.Fakultas Ekonomi.
Feliatra DEA dkk. 2011. *Metode Penelitian Persiapan Bagi Peneliti Pemula*, Pekan Baru : Faperika Press. Universitas Riau
<http://repository.unib.ac.id/ideprint/1113>.
dalam online. 2013
Joko.2011. *Metode Penelitian*. PT.Rineka:cipta
Jurnal Ansori dkk.2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia*:Disurakarta
Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara
Notoatmodjo.S. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
Rifal dan Basri. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung : ALFABETA
Rivai Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers
Sibagariang dkk. 2010. *Buku Saku Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Trans Info Media
Sahputri, 2013 *Jurnal Analisis Pengembangan Karir*.UII.Yogyakarta.Fakultas
Siagian. 2005. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
Syamsul. 2012.*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT IPB :Perss
Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA
SK Rumah Sakit Umum Daerah tahun 2014