

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PEREMPUAN PARAMEDIS SEKTOR
KESEHATAN RUMAH SAKIT Tk. IV DKT KEDIRI**

JURNAL ILMIAH

Disusun Oleh :
Ria Maya Sari Nirmala
145020101111055



**ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2021**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, DISIPLIN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA PEREMPUAN PARAMEDIS SEKTOR KESEHATAN RUMAH
SAKIT Tk. IV DKT KEDIRI**

Ria Maya Sari Nirmala

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email : riamaya@student.ub.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of education level, work discipline and work experience on the productivity of paramedics in the health sector of the Tk. IV DKT Kediri. This type of research is Explanatory Research. Multiple regression data analysis method. The data used in this study are primary and secondary data. Methods of collecting data through questionnaires, literature studies and internet research. The research sample used the Slovin formula by obtaining a research sample of 50 workers and using purposive sampling. The results of this study indicate that the variables of education level, work discipline and work experience have a significant effect on work productivity. Among the three variables of education level, work discipline and work experience, there is one variable that is the strongest and has a dominant influence on work productivity, namely the work discipline variable. Suggestions from the results of this study are rewards for workers.

Keywords : Education Level, Work Discipline, Work Experience, Work Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja perempuan paramedis sektor kesehatan rumah sakit Tk. IV DKT Kediri. Jenis penelitian ini adalah Eksplanatory Research. Metode analisis data regresi berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui cara kuesioner, studi pustaka dan riset internet. Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan diperoleh sampel penelitian sebanyak 50 tenaga kerja dan menggunakan teknik pengumpulan sampel Purposive Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Diantara tiga variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terdapat satu variabel paling kuat dan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja yaitu variabel disiplin kerja. Saran dari hasil penelitian ini adalah reward terhadap tenaga kerja

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

Latar Belakang

Produktivitas dan pertumbuhan merupakan dua indikator yang tidak bisa dipisahkan. Produktivitas pekerja di ASEAN terutama pada Indonesia tertahan di peringkat ke-4 dalam kawasan ASEAN berada di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand. Dalam meningkatkan produktivitas perlu pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja salah satunya seperti tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja. Bagi perusahaan maupun instansi, tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting untuk menentukan aspek keberhasilan, baik dalam rangka kelangsungan perusahaan maupun instansi serta pengembangan usaha lebih lanjut. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting diantara faktor-faktor produksi lain, perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para pegawainya yang bertujuan demi tercapainya produktivitas yang diharapkan. Menurut Sinungan (2003) bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner yang bertujuan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber daya secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi.

Menurut Aida Vitalaya (2010) upaya melibatkan perempuan dalam pembangunan mutlak diperlukan karena perempuan merupakan sumber daya ekonomi yang tidak kalah penting dibandingkan dengan laki-laki. Partisipasinya sebagai angkatan kerja dalam mencurahkan waktunya untuk bekerja berkaitan dengan perannya dalam pembangunan ekonomi yang diyakini cukup bermanfaat, diantaranya mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan produktivitas tenaga kerja perempuan, meningkatkan pendapatan, meningkatkan peran fungsi perempuan. Kebutuhan tenaga kerja perempuan meningkat pada era globalisasi saat ini dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2015 Indonesia memiliki jumlah penduduk 258.704.900 jiwa. Diketahui jumlah pencari kerja terdaftar perempuan di Indonesia mencapai 712.198 jiwa sedangkan jumlah pencari kerja laki-laki lebih rendah sebesar 698.230 jiwa. Sedangkan pemenuhan tenaga kerja perempuan mencapai 343.988 jiwa dan laki-laki 398.189 jiwa, disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga kerja perempuan lebih tinggi dibanding jumlah pencari kerja laki-laki meskipun untuk pemenuhan jumlah perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Dalam dunia kerja laki-laki dan perempuan memiliki hak, kewajiban, kedudukan, peranan dan kesempatan yang sama. Dalam sektor ekonomi maupun kesehatan perempuan memiliki peran cukup vital meskipun seringkali tidak mendapat atau kurang pengakuan dalam masyarakat.

Pendidikan tinggi berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak seseorang sehingga dapat mengembangkan potensi karyawan, pendidikan formal maupun non formal yang lebih tinggi juga akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Menurut Kurniawan (2010) tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Disiplin kerja para pegawai mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik diperlukan kedisiplinan dari para pegawai termasuk pada rumah sakit. Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan maupun instansi dan norma yang berlaku. Dengan tingkat pendidikan tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Saat seseorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya, Amron (2009).

Sedangkan Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah penduduk sebanyak 38.847

juta jiwa pada tahun 2015. Tabel di bawah menjelaskan tentang perbandingan dalam pencari kerja, penempatan kerja dan permintaan kerja menurut jenis kelamin.

Uraian	Laki-laki		Perempuan		Jumlah	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Pencari kerja	336.976	275.364	338.104	371.050	675.080	646.414
Penempatan kerja	160.798	151.551	238.964	255.330	399.762	406.881
Permintaan kerja	241.565	163.040	262.883	275.344	504.448	438.384

Undang-undang Republik Indonesia No.44 tahun 2009 mengatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pada tahun 2018 jumlah rumah sakit di Indonesia yaitu 2.813 unit terdiri atas 2.269 rs umum dan 544 rs khusus. Dibandingkan tahun 2010 mencapai 1.632 unit. Adapun jumlah rumah sakit di Jawa Timur mencapai 381 rumah sakit terdiri atas 293 rumah sakit umum dan 88 rumah sakit khusus, Kemenkes (2019). Sedangkan untuk Kota Kediri terdapat 12 rumah sakit umum hingga rumah sakit khusus, Dinas Kesehatan Kota Kediri (2019).

Rumah sakit Tk. IV DKT Kediri merupakan salah satu unsur pelayan dibawah Dankesyah Mojokerto Kesdam V/Brawijaya. Hasil survey kepuasan pelanggan rumah sakit tahun 2019 rata-rata kepuasan pasien yang dikumpulkan di UGD, poliklinik kebidanan dan rawat inap kebidanan sebesar 7,1%. Pada bulan february terjadi peningkatan sebesar 78,7%. Sedangkan pada bulan maret terjadi penurunan sebesar 79,8% dari pencapaian tersebut belum memenuhi target 100%. Dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit maka, rumah sakit perlu memerhatikan permasalahan dalam tenaga kerja terutama pada tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja, yangmana apabila tenaga kerja rumah sakit terutama pada paramedis tidak melakukan disiplin kerja dengan baik dan optimal maka akan mengakibatkan kesalahan fatal yang menimbulkan pada penurunan produktivitas tenaga kerja rumah sakit. Selain itu apabila keahlian tenaga kerja tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya maka akan mengakibatkan kesalahan fatal seperti contoh seorang farmasi obat apabila bukan dari tingkat pendidikan yang memadai maka akan mengakibatkan kesalahan fatal dalam pemberian obat kepada pasien yangmana kesalahan tersebut dapat mengakibatkan kematian terhadap pasien. Dimensi pelayanan yang diberikan rumah skait berkaitan dengan paramedis yang ada pada rumah sakit. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja rumah sakit Tk. IV DKT Kediri.

Kajian Pustaka

Pada umumnya masyarakat di Indoensia dalam pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan menggambarkan peran perempuan. Keadaan sosial ekonomi memungkinkan perempuan untuk bekerja sebagai tenaga kerja maupun *entrepreneur*. Sebagian besar seorang perempuan memiliki tingkat pendidikan tinggi atau terpelajar mereka menganggap pendidikan atau pengetahuannya dapat digunakan untuk bekerja sebagai menjalankan sebuah karir. Proses produksi merupakan struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja sebagai pelaku ekonomi berbeda dengan faktor produksi lainnya yang bersifat pasif seperti: modal, bahan baku, mesin dan tanah. Sedangkan menurut Simanjuntak (2001) menyatakan bahwa tenaga kerja mencakup penduduk

yang sudah dan sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu, Sukirno (2003).

Pemerintah berkewajiban membina perlindungan tenaga kerja Indonesia tanpa membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 mereka adalah penduduk diluar usia yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun bukan tenaga kerja sedangkan mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur secara khusus mengenai pekerjaan wanita, yaitu: pekerja perempuan berumur kurnag dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00; pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dan pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 wajib memberikan makanan, minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja dan pengusaha wajib menyediakan angkutan antara jemput bagi pekerja butuh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00 pagi.

Produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Dimana perbedaan antara produksi dan produktivitas yaitu produksi berkaitan dengan kuantitas sedangkan produktivitas dengan hasil persatuan dari suatu masukan (input) perbandingan antara hasil (output) dan masukan (input), Sinungan (2003). Mankiw (2003) menganggap peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, dikarenakan produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja sering kali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Salah satu potensi tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja.

Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan di Indonesia bagi laki-laki maupun perempuan sudah dibebaskan sehingga perempuan dapat memperoleh pendidikan setara dengan laki-laki. Produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi dari pendidikan, teknologi dan ketrampilan. Hubungan antara tingkat pendidikan dan produktivitas adalah semakin tinggi pendidikan atau ketrampilan tenaga kerja maka semakin meningkat produktivitas tenaga kerja. Hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas adalah disiplin kerja memiliki peranan penting dalam suatu organisasi pemerintahan maupun instansi, terutama pada rumah skait dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja beberapa ahli mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku, Hasibuan (2003). Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja yaitu dengan mengalami suatu hal atau peristiwa, seseorang akan menjadi tahu dan dari tahu itulah mereka akan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang baru. Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapat oleh seseorang akan membuat seorang pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, Amron (2009). Hubungan diatas akan

menjadi dasar untuk menentukan kebijakan ke depan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sehingga dengan diketahui hubungan antara karakteristik dengan produktivitas tenaga kerja maka dapat menentukan implikasi dan memberikan saran kepada pihak instansi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (Explanatory Research) merupakan penelitian yang dilakukan dengan tujuan memberikan kejelasan setiap kedudukan variabel yang hendak diteliti dan dihubungkannya antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2011). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi kasus dan riset internet. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin dengan diperoleh sampel penelitian sebanyak 50 tenaga kerja dan menggunakan teknik pengumpulan sampel purposive sampling. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengkaji pengaruh variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan maupun parsial.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

- Y = produktivitas kerja
- α = konstanta
- β = koefisien pengganggu
- e = error/faktor pengganggu
- X_1 = tingkat pendidikan
- X_2 = disiplin kerja
- X_3 = pengalaman kerja

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa fungsi atau model regresi yang digunakan benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokorelasi dan uji normalitas.

Hasil dan Pembahasan

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji statistik menggunakan persamaan regresi, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian model regresi.

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.	Keterangan
Y	(Constant)	17.584		3.153	0.003	
	X1	0.714	0.295	2.231	0.031	Signifikan
	X2	0.404	0.327	2.414	0.020	Signifikan
	X3	0.7.43	0.307	2.734	0.009	Signifikan
R :		0.815				
R Square :		0.665				
Adjusted R Square :		0.643				
F hitung :		30.438			F tabel :	2.807
Sig. F :		0.000			t tabel :	2.013

Uji R² (R squared)

Diperoleh hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,643 artinya bahwa 64,3% variabel terikat akan dipengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan sisanya 35,7% variabel terikat akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Terdapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.815 menunjukkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat dalam kategori sangat kuat berada pada selang 0,8-1,0.

t test / Parsial

t test X1 tingkat pendidikan dengan Y produktivitas kerja menunjukkan t hitung = 2,231 sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual=46) sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,231 > 2,013$ atau nilai sig t (0,031) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 tingkat pendidikan terhadap Y produktivitas adalah signifikan.

t test X2 disiplin kerja dengan Y produktivitas kerja menunjukkan t hitung = 2,414 sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual=46) sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,414 > 2,013$ atau nilai sig t (0,020) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 disiplin kerja terhadap Y produktivitas adalah signifikan pada alpha 5%.

t test X3 pengalaman kerja dengan Y produktivitas kerja menunjukkan t hitung = 2,734 sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 46) sebesar 2,013. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,734 > 2,013$ atau nilai sig t (0,009) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X3 pengalaman kerja dengan Y produktivitas kerja adalah signifikan pada alpha 5%.

Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
3	X1	0.295	Signifikan
2	X2	0.327	Signifikan
1	X3	0.307	Signifikan

Koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif menunjukkan hubungan searah, bahwa semakin baik variabel disiplin kerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja (Y).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pada rumah sakit Tk. IV DKT Kediri mayoritas tenaga kerja paramedis berjenis kelamin perempuan, oleh karena itu peneliti meneliti produktivitas tenaga kerja paramedis perempuan dengan melihat dua faktor yaitu faktor internal (tingkat pendidikan, disiplin kerja) dan faktor eksternal (pengalaman kerja).
2. Dari sampel responden yang diperoleh, variabel tingkat pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dimana tenaga kerja berpendidikan tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja pada rumah sakit Tk. IV DKT Kediri.
3. Variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dimana tenaga kerja yang memiliki disiplin kerja tinggi baik dari segi waktu, peraturan dan tanggungjawab sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pada produktivitas tenaga kerja rumah sakit Tk. IV DKT Kediri.
4. Variabel pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena adanya pengalaman kerja maka tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal sehingga produktivitas kerja rumah sakit Tk. IV DKT Kediri meningkat.
5. Diantara tiga variabel yaitu variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja dan

pengalaman kerja terdapat satu variabel paling kuat diantara variabel yang lainnya dan mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada rumah sakit Tk. IV DKT Kediri yaitu variabel disiplin kerja.

Saran

1. Diharapkan pihak instansi kesehatan yaitu rumah sakit Tk. IV DKT Kediri yang terlihat dari variabel disiplin kerja yang mana mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Diukur dari waktu percobaan atau training yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Paal 60 ayat (1) berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga (3) bulan”. Apabila kinerjanya memadai maka akan mendapatkan *reward* yaitu dilakukan pengangkatan sebagai tenaga kerja tetap. Selain itu untuk tenaga kerja tetap maka instansi kesehatan dapat memberikan *reward* kepada tenaga kerja yang mempunyai kinerja bagus dengan cara menyekolahkan atau mengikutsertakan pada seminar sesuai dengan keahliannya sehingga dari pengalaman tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja dan pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aida Vitalaya S. Hubeis, 2010. Pemberdayaan Perempuan dari Masa ke Masa. IPB Press, Bogor.

Amron, 2009. Analisa Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler. Makassar: Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Badan Pusat Statistik. 2015. Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2000-2015. www.bps.go.id (diakses pada 05 November 2018).

Hasibuan Malayu Sp. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Jakarta: Kedelapan, PT. Bumi Aksara.

Kementerian Kesehatan Kota Kediri. Data Rumah Sakit Online. <http://sirs.yankes.kemkes.go.id/rsonlinekotakediri> (diakses tanggal 25 November 2018).

Kurniawan, Albert 2010. Belajar Mudah SPSS untuk Pemula. Yogyakarta: Mediakom.

Mankiw N. Gregory. 2003. Teori Makro Ekonomi. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga.

Simanjuntak, Payaman J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE UI.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaiman, edisi kelima, Jakarta: Bumi Aksara.

Sukirno, Sadono. 2003. Pengantar Teori Makro Ekonomi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.

Rumah Sakit Tk. IV DKT Kediri. Buku Profile dan Struktur Organisasi (diakses tanggal 25 maret 2019).