

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Angga, S., & Haryani, O. (2021). Perbandingan Pengetahuan Petugas Rekam Medis Untuk Pencapaian Standar Pengelolaan Rekam Medis Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Di Rumah Sakit Bersalin Annisa Pekanbaru tahun 2019. *Jurnal Rekam Medis (Medical Record Journal)*, 1(1), 12–24. <https://doi.org/10.25311/jrm.vol1.iss1.331>
- Arisita, V. F. R., Ariningtyas, R. E., & Purwanti, E. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 7(2), 204–210. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v7i2.1059>
- Aswad, H. N., & Ferrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar (Influence of Education Level, Training and Compensation Against Nurse Performance at UIT Hospital Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v1i2.23>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Burnett, S. J., Deelchand, V., Franklin, B. D., Moorthy, K., & Vincent, C. (2011). Missing Clinical Information in NHS hospital outpatient clinics: Prevalence, causes and effects on patient care. *BMC Health Services Research*, 11, 1–7. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-114>
- Darsini, Fahrurrozi, & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 97–107. <http://ppmdianhusada.ac.id/e-journal/index.php/jk/article/view/96>
- de Araújo, V. E. M., da Silva, J. M. N., Leite, W. K. dos S., Lucas, R. E. C., & da Silva, L. B. (2023). Team Workload and Performance of Healthcare Workers with Musculoskeletal Symptoms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(724), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010742>
- Deltu, S. N., Oktaviani, F., & Yundelfa, M. (2020). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah*, 3(1), 317–326. <https://backup.politasumbar.ac.id/index.php/jl/article/view/67>
- Depkes RI. (2009). *Klasifikasi Umur Menurut Kategorik*. Ditjen Yankes.
- Desrison, D., & Ratnasari, S. L. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto. *Jurnal Bening*, 5(2), 91. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.938>
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (2003). *Fundamentals of Management*. Business Publication.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93. <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i2.19>
- Fadillah, A. R., Nuraini, N., Erawantini, F., & Rachmawati, E. (2020). Analisis Penyebab Keterlambatan Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Jalan di Rumah Sakit Mitra Medika Bondowoso. *J-REMI : Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 64–72. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v2i1.2213>
- Fauzi, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Rekam Medik Rsud Cibinong. *Jurnal Ilmiah*

- Edunomika*, 5(02), 1–14. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2747>
- Firdaus, F. F., & Dewi, A. (2015). Evaluasi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Peserta BPJS di RSUD Panembahan Senopati Bantul. *MMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 4(2), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jmmr.v4i2.690>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr., J. H. D., & Konopaske, R. (2012). *Organization Behaviour, Strucutre, Processes* (Issue 1).
- Gitosudarmo, Indriyo, & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. BPFE.
- Guo, Y., Wang, X., Plummer, V., Cross, W., Lam, L., & Wang, S. (2021). Influence of core competence on voice behavior of clinical nurses: A multicenter cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 14(1), 501–510. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S309565>
- Han, S. J., Lee, S. Y., & Kim, S. E. (2023). An Exploratory Study of Psychological Distress, Professional Quality of Life, Effort-Reward Imbalance, and Turnover Intention of Hospital Nurses during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare (Switzerland)*, 11(19), 1–17. <https://doi.org/10.3390/healthcare 11192695>
- Handayani, N. A. P. (2021). *Pengaruh Karakteristik Petugas Rekam Medis Terhadap Kinerja Petugas di RSAU DR. Efram Harsana Lanud Iswahjudi Magetan* (Vol. 3, Issue 2). <https://repository.stikes-bhm.ac.id/1174/>
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 10(2), 104–118. <https://doi.org/10.36805/manajemen. v4i1.373>
- Harsono. (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokus Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hattu, J., Darmawansyah, Razak, A., Palutturi, S., Mallongi, A., & Russeng, S. S. (2023). Analysis of Determinants of Midwife Performance in Antenatal Care Services in Allang Care Health Centers Central Maluku District. *Pharmacognosy Journal*, 15(4), 547–552. <https://doi.org/10.5530/pj.2023 .15.117>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej /article/view/3867/3571>
- Hidayat, R., & Temesvari, N. A. (2022). Hubungan Karakteristik Karyawan dengan Kinerja di Unit Rekam Medis. *Indonesian Journal of Health Information Management (IJHIM)*, 2(2), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.54877/ijhim.v2i2.67>
- Hindardjo, A., & Utami, R. adi. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian* (3rd ed.). Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Isniati. (2007). Mutu Pelayanan Medik Pada Peserta Askes. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 2(1), 152–155. <https://doi.org/10.24893/jkma.v2i1.25>
- Jayanto, D. L., Suharlikah, S., & Djusmin, V. (2021). Prototype Informad Consent Elektronik UPTD Puskesmas Baron Kab. Nganjuk. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan Indonesia (Jurmiki)*, 01(01), 1–11. <https://jurnal.poltekkes-soepraoen.ac.id/index.php/jurmiki/article/view/337>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2016, Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2016 1 (2016).

- Kementrian Kesehatan RI. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2022. In *Kementrian Kesehatan RI*.
- Koencoro, G. D., Al Musadieq, M., & Susilo, H. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–8. <https://www.neliti.com/publications/76505/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-survei-pada-karyawan-pt-inka-per>
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 336–352. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1167>
- Kuswadi, A. (2020). Organisasi Dan Kepemimpinan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 1–5. <http://alhikmah.stit-alhikmahwk.ac.id/index.php/awk/article/view/17>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Li, H., Yuan, B., Yu, Y., Li, J., & Meng, Q. (2022). Work Motivation of Primary Health Workers in China: The Translation of a Measurement Scale and Its Correlation with Turnover Intention. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15(1), 1369–1381. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S366389>
- Maimun, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas dalam Penyediaan Berkas Rekam Medis Rawat Jalan di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 38–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.33560/jmiki.v5i2.160>
- Malik, S. H., Aziz, S., & Hassan, H. (2014). Leadership Behavior and Acceptance of Leaders by Subordinates: Application of Path Goal Theory in Telecom Sector. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(2), 170–175. <https://doi.org/10.7763/ijtef.2014.v5.364>
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Marbun, R., Sigit, N., & Dea, V. (2021). Hubungan Kelengkapan Pengisian Lembar Informed Consent Pasien Bedah dengan Mutu Pelayanan Rawat Inap. *2-Trik: Tunas-Tunas Riset* ..., 11(1), 120–124. <http://2trik.jurnalelektronik.com/index.php/2trik/article/view/2trik11212>
- Matu, M. S. D., Sudirman, & Yusuf, H. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/jks.v1i1.380>
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., & ... (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/jks.v1i1.380>
- Miyana, M., Fahrizi, F., & Elina, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 53–60. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.543>
- Nasrullah. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar*.
- Nirwana, D. A. (2020). The Analysis of Factors Causing the Incompleteness of Inpatient Medical Record Files in Sukorambi Health Center Jember 2019. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48. <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIKI/article/view/19>

- Nissa, N. K., Wijayanti, R. A., Deharja, A., & Ardianto, E. T. (2021). Analisis Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Petugas Pada Unit Filing Di Rsu Bhakti Husada Krikilan. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(3), 381–392. <https://publikasi.polije.ac.id/index.php/j-remi/article/view/2187/PDF>
- Notoatmojo, S. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rinaeka Clpta.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766–788. <https://doi.org/10.1080/09585190050075114>
- Ohoiwutun, N., & Setiatin, S. S. (2021). Pengaruh Latarbelakang Pendidikan Perekam Medis Terhadap Sistem Penyimpanan Rekam Medis Di RSUD Boven Digoel. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(8), 1029–1036. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i8.161>
- Pardede, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Sistem Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan. In *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (Vol. 1, Issue 1).
- Pratiwi, D. S., Jati, S. P., & Nandini, N. (2020). Hubungan Supervisi, Kondisi Kerja Dan Penghasilan Dengan Produktivitas Dokter Dalam Pengisian Dokumen Rekam Medis Di Rawat Inap Rsud Ungaran Kabupaten Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 8(1), 128–134. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Prawira, S., & Tarigan, R. (2022). Tinjauan Lama Waktu Penyediaan Dokumen Rekam Medis Pasien Rawat Inap Berdasarkan Standar Pelayanan Miniman (Spm) Di Rs. Bukit *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan ...*, 263–271. <http://ojs.ldb.ac.id/index.php/sikenas/article/view/1767>
- Pujoraharjo, P., Zunaikdah, & Diah, Y. M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Departemen Gigi Dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 13(4), 507–524. <https://doi.org/https://doi.org/10.29259/jmbs.v13i4.3151>
- Purba, E. (2016). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pemulangan Berkas Rekam Medis Dari Instalasi Rawat Inap Ke Unit Instalasi Rekam Medis Di Rumah Sakit Vina Estetica Medan Periode Mei-Juli Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 1(2), 111–119. <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JIPIKI/article/view/19>
- Rahmadiliyani, N., & Wati, N. W. K. W. (2021). Jurnal Kesehatan Indonesia (The Indonesian Journal of Health), Volume XII, No. 1, November 2021. *Jurnal Kesehatan Indonesia (The Indonesian Journal of Health)*, 13(1), 41–49. <https://journal.stikeshb.ac.id/index.php/jurkessia/article/view/695/219>
- Ritonga, Z. A., & Wannara, A. J. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Waktu Penyediaan Rekam Medis Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 5(1), 85–97. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v5i1.341>
- Rizal, A., & Jalpi, A. (2018). Analisis Faktor Internal Penentu Kepuasan Pasien Puskesmas Kota Banjarmasin. *AI Ulum Sains Dan Teknologi*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/ajst.v4i1.1553>
- Royani, A. (2019). Lingkungan Kerja dan Kompetensi Perekam Medis terhadap Kualitas Sistem Rekam Medis di RS Al Islam Bandung. *Jurnal Teras Kesehatan*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.38215/jutek.v2i1.26>
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., Alamsyah, N., Supinganto, A., Nik Arifin, N. A. B., Saleh, M. N. Bin, & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.60226>

- Sakinah, A., & Yunengsih, Y. (2021). Analisis Kelengkapan Resume Medis Rawat Inap Bpjs Terhadap Kelancaran Klaim Bpjs Kesehatan Di Rumah Sakit Melania Bogor. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 70–77. <https://doi.org/10.31004/jkt.v2i4.2665>
- Salemm, O. A., Ahlam, A., & Fatma, M. B. (2018). The relationship between job design and nurses' satisfaction. *SOJ Nursing & Health Care*, 4(2), 1–9. https://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/the_relationship_between_job_design_and_nurses_satisfaction.pdf
- Saputra, M. D. (2015). Analisis Faktor Kinerja Perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga Berdasarkan Teori Gibson. *Perpustakaan Universitas Airlangga*, 1(1), 1–6. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/48371>
- Saragih, P. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Siloam Sriwijaya Hospital Palembang Tahun 2016. *Elisabeth Health Journal*, 4(1), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.52317/ehj.v4i1.260>
- Sastrohadiwiryono, S. B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT. Bumi Aksara.
- Septiani, A. S., Wigati, P. A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Gambaran Sistem Antrian Pasien Dalam Optimasi Pelayanan Di Loket Pendaftaran Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(4), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jkm.v5i4.18311>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, M. (2020). Tinjauan Kepuasan Pasien Di Pelayanan Rawat Jalan Terhadap Waktu Tunggu Penyediaan Berkas Rekam Medis Di Rsu Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 5(2), 213–218. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v5i2.418>
- Simanjuntak, M., & Caisara, D. O. (2018). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di. *Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi IMELDA*, 3(1), 431–437. <https://media.neliti.com/media/publications/299200-hubungan-pemberian-penghargaan-reward-de-5d7bd0fd.pdf>
- Stengård, J., Peristera, P., Johansson, G., & Nyberg, A. (2021). The role of managerial leadership in sickness absence in health and social care: antecedent or moderator in the association between psychosocial working conditions and register-based sickness absence? A longitudinal study based on a swedish cohort. *BMC Public Health*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12236-z>
- Suswardji, E., Hasbullah, R., Albatross, E., & Pendahuluan, A. (2012). Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan universitas singaperbangsa karawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 955–979.
- Swari, S. J., & Verawati, M. (2022). Faktor Penyebab Ketidaklengkapan Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 3(4), 269–275. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v3i4.3256>
- Syahdilla, I., & Susilawati. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Tenaga Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan. *Humantech*, 1(8), 981–986.
- Tua, D. W. M., & Mardhiyah, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i3.170>
- Wang, C. (2004). The Influence of Ethical and Self-Interest Concern on Knowledge Sharing Intentions among Managers: AN Empirical Study. *International Journal of Management*, 21(3), 370–382.

- Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan rekam Medis di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.47794/jkhws.v8i1.293>
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukelleng Kabupaten Wajo. In *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar* (Vol. 1, Issue 1). <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakternya. *Media Komunikasi FIS*, 12(2), 29–38. <https://doi.org/10.23887/mkfis.v12i2.1681>
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team Leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 451–483.
- Zakariah, M. (2021). *Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pengadilan Agama Sungguminasa* (Vol. 3, Issue 2). [https://pa-sungguminasa.go.id/pdf/Arsip_penelitian/SKRIPSI_NURILMA_acc\(1\).pdf](https://pa-sungguminasa.go.id/pdf/Arsip_penelitian/SKRIPSI_NURILMA_acc(1).pdf)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISSIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PETUGAS DI INSTALASI REKAM MEDIS RSUD LABUANG BAJI TAHUN 2023

Pertanyaan Bagian A (Karakteristik Individu)

Petunjuk Pengisian :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda Cek (V) pada kolom jawaban yang anda pilih. Data ini akan dirahasiakan dan hanya dibaca oleh peneliti.

1. Nomor Kode :(di isi oleh peneliti)
2. Umur/Tanggal Lahir :/.....
3. Jenis Kelamin : 1. Laki – Laki 2. Perempuan
4. Status Kepegawaian : 1. Belum Menikah 2. Menikah
5. Status : 1. Belum Menikah 2. Menikah
6. Pendidikan : 1. SMA/Sederajat 2. DIII
 3. S1
7. Lama bekerja di Instalasi Rekam Medis:
 1. Lama kerja \leq 5 tahun
 2. Lama kerja $>$ 5 tahun

Petunjuk Pengisian!**STS** : Sangat Tidak Setuju**TS** : Tidak Setuju**R** : Ragu**S** : Setuju**SS** : Sangat Setuju**Pertanyaan Bagian B (Kompetensi Kerja)**

B.	KOMPETENSI KERJA (INDEPENDEN)	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya mampu menentukan nomor kode diagnosis pasien sesuai petunjuk dan peraturan pada buku pedoman ICD yang berlaku (ICD-10 Volume 2)					
2.	Saya mengumpulkan kode diagnosis pasien untuk memenuhi sistem pengelolaan, penyimpanan data pelaporan untuk kebutuhan sistem analisis sebab tunggal penyakit yang dikembangkan					
3.	Saya mampu mengembangkan dan mengimplementasikan petunjuk standar koding dan pendokumentasian					
4.	Sebagai Petugas di Instalasi Rekam Medis, saya dapat memfasilitasi pelepasan informasi kesehatan kepada pasien maupun pihak ketiga					
5.	Saya mampu menyiapkan informasi pasien kepada pihak yang berhak					
6.	Saya mengetahui serta dapat melaksanakan kebijakan dan prosedur akses dalam pelepasan informasi					
7.	Dalam menyusun (assembling) rekam medis, saya menjalankannya dengan baik dan benar berdasarkan SOP yang ada					
8.	Saya mendaftarkan atas semua kunjungan yang ada difasilitasi pelayanan kesehatan (registrasi pendaftaran rawat jalan dan rawat inap) sesuai dengan SOP yang ada					
9.	Saya selalu memberikan nomor rekam medis secara berurutan dan sistematis berdasarkan sistem yang digunakan (penomoran seri, unit, seri unit)					
10.	Untuk mencegah kesalahan, saya selalu melakukan pemeriksaan ulang (<i>quality review</i>) MIK/rekam medis					
11.	Sebagai Petugas di Instalasi Rekam Medis, saya memonitor kelengkapan berkas rekam medis sesuai kebijakan dan prosedur agar tetap relevan dengan manajemen data klinis					
12.	Saya berkontribusi dalam mempersiapkan laporan untuk badan akreditasi, lisensi dan sertifikasi dalam memenuhi standar akreditasi dan kebijakan yang terkait dengan perekam medis					

13.	Saya berkontribusi dalam mengidentifikasi informasi yang dibutuhkan sebagai dasar pengambilan keputusan					
14.	Saya mampu mengelola data penyusunan laporan efisiensi pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan					
15.	Saya dapat melakukan monitoring pelaksanaan kebijakan data prosedur manajemen sumber data organisasi di instalasi rekam medis					
16.	Saya selalu melaksanakan rencana strategis, goal dan objektif untuk area tanggung jawabnya					
17.	Dalam menjalankan tugas, saya mengimplementasikan kebijakan dan prosedur tentang MIK/RM yang sesuai dengan hukum, sertifikasi, akreditasi, dan kebutuhan setempat					
18.	Saya mampu mengoperasikan komputer guna penyelenggaraan sistem MIK/RM					
19.	Saya dapat melaksanakan komunikasi efektif dengan semua tingkatan petugas di instalasi rekam medis					
20.	Saya mampu melaksanakan komunikasi dengan teknologi mutakhir (internet, email, fax dll)					
21.	Saya dapat menjalin kerjasama dengan bagian Sistem Informasi RS dalam pengembangan teknologi baru					

(Royani, 2019)

Pertanyaan Bagian C (Motivasi Kerja)

C.	MOTIVASI KERJA (INDEPENDEN)	STS	TS	R	S	SS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan standar yang berlaku					
2.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan di instalasi rekam medis					
5.	Kehadiran sesuai dengan jam dinas yang telah ditetapkan dan tidak pernah terlambat					
6.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dari karir saya					
7.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Rumah sakit memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawan instalasi rekam medis di lingkungan pekerjaannya					
9.	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan					

10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					
-----	--	--	--	--	--	--

(Pardede, 2015)

Pertanyaan Bagian D (Kepemimpinan)

D.	KEPEMIMPINAN (INDEPENDEN)	STS	TS	R	S	SS
1.	Pimpinan memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya					
2.	Pimpinan selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks					
3.	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif					
4.	Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan staff MR					
5.	Pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat					
6.	Pimpinan selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan					
7.	Pimpinan sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan department MR					
8.	Pimpinan dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan					
9.	Pimpinan memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan di instalasi rekam medis					

(Nasrullah, 2019)

Pertanyaan Bagian E (Penghargaan/Imbalan)

E.	PENGHARGAAN/IMBALAN (INDEPENDEN)	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan serta sesuai dengan kebijakan yang telah ada					
2.	Saya merasa pihak rumah sakit sudah memberikan tambahan honor yang mencukupi kebutuhan hidup keluarga sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
3.	Saya menerima fasilitas kerja di instalasi rekam medis yang sangat memadai					
4.	Saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai harapan					
5.	Saya merasa puas terhadap jenjang karir saya di departemen MR					
6.	Saya merasa pimpinan menghargai potensi staff MR					
7.	Saya mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan saya					

8.	Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di unit rekam medis					
----	---	--	--	--	--	--

(Zakariah, 2021)

Pertanyaan Bagian F (Desain Pekerjaan)

F.	DESAIN PEKERJAAN (INDEPENDEN)	STS	TS	R	S	SS
1.	Jenis pekerjaan yang bervariasi di instalasi rekam medis dapat mendukung saya untuk bekerja					
2.	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang bervariasi					
3.	Saya diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman saya terkait instalasi rekam medis					
4.	Saya diberikan kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan/keahlian baru					
5.	Saya memahami Standar Operasional Prosedur dengan sangat baik yang berlaku di instalasi rekam medis					
6.	Saya memiliki keterlibatan yang cukup tinggi dalam setiap penyelesaian pekerjaan					
7.	Saya selalu dilibatkan dalam rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan					
8.	Saya melakukan setiap pekerjaan dengan penuh dedikasi dan bersemangat					
9.	Saya mengerjakan pekerjaan yang berdampak terhadap kelancaran pekerjaan staff rekam medis yang lain					
10.	Cara saya bekerja dalam menyelesaikan tugas sangat dibutuhkan oleh instalasi rekam medis					
11.	Saya membuat rencana kerja sebelum memulai bekerja					
12.	Saya diberikan kebebasan oleh instalasi rekam medis untuk merencanakan pekerjaan saya					
13.	Pimpinan saya memberikan informasi, koreksi dan masukan obyektif mengenai kualitas kerja					
14.	Pimpinan saya memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai					
15.	Instalasi rekam medis memberikan penghargaan jika saya mempunyai prestasi kerja yang baik					

(Pujoraharjo et al., 2020)

Pertanyaan Bagian G (Kinerja Petugas di Instalasi Rekam Medis)

G	KINERJA (DEPENDEN)	STS	TS	R	S	SS
1.	Tugas-tugas dapat saya selesaikan dengan baik, berkualitas dan memuaskan					

2.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas BRM yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan sama sekali					
3.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
4.	Walaupun tidak dilakukan pengawasan dan tanpa disuruh oleh atasan, saya langsung mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
5.	Saya selalu bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa diperintah atasan					

(Wijaya, 2017)

Lampiran 2 Lembar Persetujuan Menjadi Responden Kuesioner Penelitian

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa mahasiswa S1 Departemen Manajemen Rumah Sakit, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin yang bernama Evelyn Peterlim, dengan judul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Instalasi Rekam Medis di RSUD Labuang Baji Tahun 2023".

Saya mengerti bahwa penelitian ini tidak menimbulkan dampak negatif dan data mengenai diri saya dalam penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Semua berkas yang mencantumkan identitas saya hanya akan digunakan untuk keperluan pengolahan data dan bila sudah tidak digunakan akan dimusnahkan. Hanya peneliti yang dapat mengetahui kerahasiaan data-data penelitian.

Demikian, secara suka rela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun saya bersedia berperan serta dalam penelitian ini.

Makassar, 18 September 2023

()

Lampiran 3 Output Analisis Data

Statist

		Statistics											
		UMUR	JENIS_KELAMIN	STATUS_PERKAWINAN	TINGKAT_PENDIDIKAN	STATUS_KEPENGAWAIAN	MASA_KERJA	KOMPETENSI_KERJA	MOTIVASI_KERJA	KEPEMIMPINAN	PENGHARGAAN	DESAIN_PENYAJIAN	KINERJA
N	Valid	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Umur

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dewasa Awal (26-35 tahun)	11	37.9	37.9	37.9
	Dewasa Akhir (36-45 tahun)	9	31.0	31.0	69.0
	Lansia Awal (46-55 tahun)	9	31.0	31.0	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	13	44.8	44.8	44.8
	Perempuan	16	55.2	55.2	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		STATUS_PERKAWINAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	6	20.7	20.7	20.7
	Menikah	23	79.3	79.3	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		TINGKAT_PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	8	27.6	27.6	27.6
	DIII/S1	21	72.4	72.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Masa Kerja

		MASA_KERJA			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 5 Tahun	16	55.2	55.2	55.2
	> 5 Tahun	13	44.8	44.8	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Kompetensi Kerja

		KOMPETENSI_KERJA			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	4	13.8	13.8	13.8
	Menengah	11	37.9	37.9	51.7
	Tinggi	14	48.3	48.3	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		MOTIVASI_KERJA			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	3	10.3	10.3	10.3
	Tinggi	26	89.7	89.7	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Kepemimpinan

		KEPEMIMPINAN			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Buruk	4	13.8	13.8	13.8
	Baik	25	86.2	86.2	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Penghargaan/Imbalan

		PENGHARGAAN			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	8	27.6	27.6	27.6
	Tinggi	21	72.4	72.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Desain Pekerjaan

		DESAIN_PEKERJAAN			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Buruk	5	17.2	17.2	17.2
	Baik	24	82.8	82.8	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Kinerja

		KINERJA			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	7	24.1	24.1	24.1
	Tinggi	22	75.9	75.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Per Pertanyaan Variabel Kompetensi Kerja

Kompetensi Kerja	SS		S		R		TS		STS	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1. Saya mampu menentukan nomor kode diagnosis pasien sesuai petunjuk dan peraturan pada buku pedoman ICD yang berlaku (ICD-10 Volume 2)	8	27,6	11	37,9	4	13,8	-	-	6	20,7
2. Saya mengumpulkan kode diagnosis pasien untuk memenuhi sistem pengelolaan, penyimpanan data pelaporan untuk kebutuhan sistem analisis sebab tunggal penyakit yang dikembangkan	4	13,8	14	48,3	4	13,8	2	6,9	5	17,2
3. Saya mampu mengembangkan dan mengimplementasikan petunjuk standar koding dan pendokumentasian	2	6,9	12	41,4	4	13,8	5	17,2	6	20,7
4. Sebagai Petugas di Instalasi Rekam Medis, saya dapat memfasilitasi pelepasan informasi kesehatan kepada pasien maupun pihak ketiga	2	6,9	12	41,4	4	13,8	3	10,3	8	27,6
4 Saya mampu menyiapkan informasi pasien kepada pihak yang berhak	4	13,8	19	65,5	2	6,9	3	10,3	1	3,4
6. Saya mengetahui serta dapat melaksanakan kebijakan dan prosedur akses dalam pelepasan informasi	2	6,9	20	69	3	10,3	2	6,9	2	6,9
7. Dalam menyusun (assembling) rekam medis, saya menjalankannya dengan baik dan benar berdasarkan SOP yang ada	8	27,6	16	55,2	3	10,3	-	-	2	6,9
8. Saya mendaftarkan atas semua kunjungan yang ada difasilitasi pelayanan kesehatan (registrasi pendaftaran rawat jalan dan rawat inap) sesuai dengan SOP yang ada	7	24,1	17	58,6	-	-	3	10,3	2	6,9
9. Saya selalu memberikan nomor rekam medis secara berurutan dan sistematis berdasarkan sistem yang digunakan (penomoran seri, unit, seri unit)	7	24,1	15	51,7	2	6,9	1	3,4	4	13,8
10. Untuk mencegah kesalahan, saya selalu melakukan pemeriksaan ulang (<i>quality review</i>) MIK/rekam medis	9	31	18	62,1	1	3,4	-	-	1	3,4

11. Sebagai Petugas di Instalasi Rekam Medis, saya memonitor kelengkapan berkas rekam medis sesuai kebijakan dan prosedur agar tetap relevan dengan manajemen data klinis	5	17,2	20	69	2	6,9	2	6,9	-	-
12. Saya berkontribusi dalam mempersiapkan laporan untuk badan akreditasi, lisensi dan sertifikasi dalam memenuhi standar akreditasi dan kebijakan yang terkait dengan perekam medis	4	13,8	10	34,5	5	17,2	6	20,7	4	13,8
13. Saya berkontribusi dalam mengidentifikasi informasi yang dibutuhkan sebagai dasar pengambilan keputusan	3	10,3	11	37,9	6	20,7	5	17,2	4	13,8
14. Saya mampu mengelola data penyusunan laporan efisiensi pelayanan pada sarana pelayanan kesehatan	2	6,9	17	58,6	5	17,2	1	3,4	4	13,8
15. Saya dapat melakukan monitoring pelaksanaan kebijakan data prosedur manajemen sumber data organisasi di instalasi rekam medis	1	3,4	16	55,2	5	17,2	2	6,9	5	17,2
16. Saya selalu melaksanakan rencana strategis, goal dan objektif untuk area tanggung jawabnya	2	6,9	17	58,6	4	13,8	4	13,8	2	6,9
17. Dalam menjalankan tugas, saya mengimplementasikan kebijakan dan prosedur tentang MIK/RM yang sesuai dengan hukum, sertifikasi, akreditasi, dan kebutuhan setempat	2	6,9	25	86,2	2	6,9	-	-	-	-
18. Saya mampu mengoprasikan komputer guna penyelenggaraan sistem MIK/RM	3	10,3	23	79,3	2	6,9	1	3,4	-	-
19. Saya dapat melaksanakan komunikasi efektif dengan semua tingkatan petugas di instalasi rekam medis	4	13,8	24	82,8	1	3,4	-	-	-	-
20. Saya mampu melaksanakan komunikasi dengan teknologi mutakhir (internet, email, fax dll)	2	6,9	17	58,6	9	31	1	3,4	-	-
21. Saya dapat menjalin kerjasama dengan bagian Sistem Informasi RS dalam pengembangan teknologi baru	2	6,9	16	55,2	11	37,9	-	-	-	-

Distribusi Jawaban Per Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	SS		S		R		TS		STS	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1. Gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan standar yang berlaku	1	3,4	22	75,9	6	20,7	-	-	-	-
2. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	1	3,4	5	17,2	19	65,5	4	13,8	-	-
3. Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	5	17,2	13	44,8	11	37,9	-	-	-	-
4. Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan di instalasi rekam medis	1	3,4	15	51,7	12	41,4	1	3,4	-	-
5. Kehadiran sesuai dengan jam dinas yang telah ditetapkan dan tidak pernah terlambat	3	10,3	15	51,7	10	34,5	1	3,4	-	-
6. Pimpinan mengembangkan kemampuan dari karir saya	-	-	14	48,3	12	41,4	3	10,3	-	-
7. Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	2	6,9	15	51,7	11	37,9	1	3,4	-	-
8. Rumah sakit memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawan instalasi rekam medis di lingkungan pekerjaannya	2	6,9	14	48,3	10	34,5	3	10,3	-	-
9. Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan	1	3,4	10	34,5	13	44,8	5	17,2	-	-
10. Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	1	3,4	12	41,4	14	48,3	2	6,9	-	-

Distribusi Jawaban Per Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan	SS		S		R		TS		STS	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1. Pimpinan memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya	9	31	20	69	-	-	-	-	-	-
2. Pimpinan selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks	5	17,2	23	79,3	1	3,4	-	-	-	-
3. Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif	5	17,2	22	75,9	2	6,9	-	-	-	-
4. Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan staff MR	4	13,8	13	44,8	10	34,5	1	3,4	1	3,4

5.Pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat	4	13,8	16	55,2	5	17,2	3	10,3	1	3,4
6.Pimpinan selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan	4	13,8	14	48,3	7	24,1	3	10,3	1	3,4
7.Pimpinan sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan department MR	7	24,1	19	65,5	2	6,9	1	3,4	-	-
8.Pimpinan dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan	5	17,2	15	51,7	6	20,7	3	10,3	-	-
9.Pimpinan memberikan feedback terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan di instalasi rekam medis	4	13,8	12	41,4	8	27,6	5	17,2	-	-

Distribusi Jawaban Per Pertanyaan Variabel Penghargaan/Imbalan

Penghargaan/Imbalan	SS		S		R		TS		STS	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1.Saya menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan serta sesuai dengan kebijakan yang telah ada	3	10,3	18	62,1	7	23,1	1	3,4	-	-
2.Saya merasa pihak rumah sakit sudah memberikan tambahan honor yang mencukupi kebutuhan hidup keluarga sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	2	6,9	17	58,6	7	24,1	3	10,3	-	-
3.Saya menerima fasilitas kerja di instalasi rekam medis yang sangat memadai	2	6,9	13	44,8	10	34,5	2	6,9	2	6,9
4.Saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai harapan	4	13,8	18	62,1	6	20,7	1	3,4	-	-
5.Saya merasa puas terhadap jenjang karir saya di departemen MR	2	6,9	9	31	13	44,8	4	3,4	1	3,4
6.Saya merasa pimpinan menghargai potensi staff MR	2	6,9	15	51,7	5	17,2	6	20,7	1	3,4
7.Saya mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan keinginan saya	3	10,3	9	31	9	31	4	13,8	4	13,8
8.Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di unit rekam medis	4	13,8	14	48,3	7	24,1	1	3,4	3	10,3

Distribusi Jawaban Per Pertanyaan Variabel Desain Pekerjaan

Desain Pekerjaan	SS		S		R		TS		STS	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1. Jenis pekerjaan yang bervariasi di instalasi rekam medis dapat mendukung saya untuk bekerja	3	10,3	19	65,5	2	6,9	5	17,2	-	-
2. Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang bervariasi	2	6,9	12	41,4	8	27,6	5	17,2	2	6,9
3. Saya diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman saya terkait instalasi rekam medis	1	3,4	8	27,6	12	41,4	6	20,7	2	6,9
4. Saya diberikan kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan/keahlian baru	-	-	11	37,9	14	48,3	4	13,8	-	-
5. Saya memahami Standar Operasional Prosedur dengan sangat baik yang berlaku di instalasi rekam medis	9	31	18	62	2	6,9	-	-	-	-
6. Saya memiliki keterlibatan yang cukup tinggi dalam setiap penyelesaian pekerjaan	-	-	15	51,7	9	31	5	17,2	-	-
7. Saya selalu dilibatkan dalam rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan	1	3,4	15	51,7	9	31	4	13,8	-	-
8. Saya melakukan setiap pekerjaan dengan penuh dedikasi dan bersemangat	5	17,2	18	62,1	6	20,7	-	-	-	-
9. Saya mengerjakan pekerjaan yang berdampak terhadap kelancaran pekerjaan staff rekam medis yang lain	3	10,3	18	62,1	7	24,1	1	3,4	-	-
10. Cara saya bekerja dalam menyelesaikan tugas sangat dibutuhkan oleh instalasi rekam medis	1	3,4	23	79,3	5	17,2	-	-	-	-
11. Saya membuat rencana kerja sebelum memulai bekerja	-	-	14	48,3	11	37,9	4	13,8	-	-
12. Saya diberikan kebebasan oleh instalasi rekam medis untuk merencanakan pekerjaan saya	1	3,4	15	51,7	8	27,6	5	17,2	-	-
13. Pimpinan saya memberikan informasi, koreksi dan masukan obyektif mengenai kualitas kerja	6	20,7	20	69	3	10,3	-	-	-	-

14.Pimpinan saya memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai	1	3,4	9	31	14	48,3	3	10,3	2	6,9
15.Instalasi rekam medis memberikan penghargaan jika saya mempunyai prestasi kerja yang baik	1	3,4	9	31	12	41,4	3	10,3	4	13,8

Distribusi Jawaban Per Pertanyaan Variabel Kinerja

Kinerja	SS		S		R		TS		STS	
	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1.Tugas-tugas dapat saya selesaikan dengan baik, berkualitas dan memuaskan	4	13,8	19	65,5	5	17,2	1	3,4	-	-
2.Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas BRM yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan sama sekali	3	10,3	21	72,4	4	13,8	-	-	1	3,4
3.Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan	4	13,8	12	41,4	13	44,8	-	-	-	-
4.Walaupun tidak dilakukan pengawasan dan tanpa disuruh oleh atasan, saya langsung mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	4	13,8	14	48,3	5	17,2	5	17,2	1	3,4
5.Saya selalu bersedia memperbaiki kesalahan-kesalahan sukarela tanpa diperintah atasan	4	13,8	8	27,6	9	31	7	24,1	1	3,4

ANALISIS BIVARIAT

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMPETENSI_KERJA * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
MOTIVASI_KERJA * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
KEPEMIMPINAN * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
TINGKAT_PENDIDIKAN * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
DESAIN_PEKERJAAN * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
PENGHARGAAN * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
UMUR * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%
MASA_KERJA * KINERJA	29	100.0%	0	0.0%	29	100.0%

Crosstab Variabel Umur dan Kinerja Petugas

Crosstab

			KINERJA		Total
			Tinggi	Rendah	
UMUR	Dewasa Awal (26-35 tahun)	Count	9	2	11
		% within UMUR	81.8%	18.2%	100.0%
	Dewasa Akhir (36-45 tahun)	Count	7	2	9
		% within UMUR	77.8%	22.2%	100.0%
	Lansia Awal (46-55 tahun)	Count	6	3	9
		% within UMUR	66.7%	33.3%	100.0%
Total		Count	22	7	29
		% within UMUR	75.9%	24.1%	100.0%

Fisher's Exact Test Umur Variabel Umur dan Kinerja Petugas

Chi-Square Tests						
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.647 ^a	2	.724	.863		
Likelihood Ratio	.632	2	.729	.863		
Fisher's Exact Test	.773			.863		
Linear-by-Linear Association	.584 ^b	1	.445	.610	.307	.152
N of Valid Cases	29					

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.17.

b. The standardized statistic is -.764.

Crosstab Masa Kerja dan Kinerja Petugas

Crosstab

		KINERJA		
		Tinggi	Rendah	Total
MASA_KERJA ≤ 5 Tahun	Count	11	5	16
	% within MASA_KERJA	68.8%	31.3%	100.0%
> 5 Tahun	Count	11	2	13
	% within MASA_KERJA	84.6%	15.4%	100.0%
Total	Count	22	7	29
	% within MASA_KERJA	75.9%	24.1%	100.0%

Fisher's Exact Test Variabel Masa Kerja dan Kinerja Petugas

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.986 ^a	1	.321	.410	.292	
Continuity Correction ^b	.310	1	.578			
Likelihood Ratio	1.017	1	.313	.410	.292	
Fisher's Exact Test				.410	.292	
Linear-by-Linear Association	.952 ^c	1	.329	.410	.292	.218
N of Valid Cases	29					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.14.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is .976.

Crosstab Tingkat Pendidikan dan Kinerja Petugas
Crosstab

			KINERJA		Total
			Tinggi	Rendah	
TINGKAT_PENDIDIKAN	S1	Count	10	0	10
		% within TINGKAT_PENDIDIKAN	100.0%	0.0%	100.0%
	DIII	Count	9	2	11
		% within TINGKAT_PENDIDIKAN	81.8%	18.2%	100.0%
	SMA	Count	3	5	8
		% within TINGKAT_PENDIDIKAN	37.5%	62.5%	100.0%
Total		Count	22	7	29
		% within TINGKAT_PENDIDIKAN	75.9%	24.1%	100.0%

Fisher's Exact Test Variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja Petugas

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	9.824 ^a	2	.007	.007		
Likelihood Ratio	11.038	2	.004	.007		
Fisher's Exact Test	8.763			.007		
Linear-by-Linear Association	8.874 ^b	1	.003	.004	.002	.002
N of Valid Cases	29					

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.93.

b. The standardized statistic is 2.979.

Crosstab Kompetensi Kerja dan Kinerja Petugas

Crosstab

		KINERJA		Total	
		Tinggi	Rendah		
KOMPETENSI_KERJA	Tinggi	Count	14	0	14
		% within KOMPETENSI_KERJA	100.0%	0.0%	100.0%
	Cukup	Count	7	4	11
		% within KOMPETENSI_KERJA	63.6%	36.4%	100.0%
	Rendah	Count	1	3	4
		% within KOMPETENSI_KERJA	25.0%	75.0%	100.0%
Total		Count	22	7	29
		% within KOMPETENSI_KERJA	75.9%	24.1%	100.0%

Fisher's Exact Test Variabel Kompetensi Kerja dan Kinerja Petugas

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	11.003 ^a	2	.004	.003		
Likelihood Ratio	13.135	2	.001	.003		
Fisher's Exact Test	10.814			.003		
Linear-by-Linear Association	10.620 ^b	1	.001	.001	.001	.001
N of Valid Cases	29					

a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .97.

b. The standardized statistic is 3.259.

Crosstab Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas

Crosstab

		KINERJA		Total	
		Rendah	Tinggi		
MOTIVASI_KERJ A	Rendah	Count	3	0	3
		% of Total	10.3%	0.0%	10.3%
	Tinggi	Count	4	22	26
		% of Total	13.8%	75.9%	89.7%
Total		Count	7	22	29
		% of Total	24.1%	75.9%	100.0%

Fisher's Exact Test Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	10.516 ^a	1	.001	.010	.010	
Continuity Correction ^b	6.403	1	.011			
Likelihood Ratio	9.730	1	.002	.010	.010	
Fisher's Exact Test				.010	.010	
Linear-by-Linear Association	10.154 ^c	1	.001	.010	.010	.010
N of Valid Cases	29					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .72.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 3.187.

Crosstab Kepemimpinan dan Kinerja Petugas**Crosstab**

		KINERJA		
		Tinggi	Rendah	Total
KEPEMIMPINAN Baik	Count	21	4	25
	% within KEPEMIMPINAN	84.0%	16.0%	100.0%
Buruk	Count	1	3	4
	% within KEPEMIMPINAN	25.0%	75.0%	100.0%
Total	Count	22	7	29
	% within KEPEMIMPINAN	75.9%	24.1%	100.0%

Fisher's Exact Test Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Petugas**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	6.555 ^a	1	.010	.034	.034	
Continuity Correction ^b	3.729	1	.053			
Likelihood Ratio	5.572	1	.018	.034	.034	
Fisher's Exact Test				.034	.034	
Linear-by-Linear Association	6.329 ^c	1	.012	.034	.034	.032
N of Valid Cases	29					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .97.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 2.516.

Crosstab Penghargaan/imbalan dan Kinerja Petugas**Crosstab**

		KINERJA		Total	
		Tinggi	Rendah		
PENGHARGAA N	Tinggi	Count	19	2	21
		% within PENGHARGAAN	90.5%	9.5%	100.0%
	Rendah	Count	3	5	8
		% within PENGHARGAAN	37.5%	62.5%	100.0%
Total	Count	22	7	29	
	% within PENGHARGAAN	75.9%	24.1%	100.0%	

Fisher's Exact Test Variabel Penghargaan/Imbalan dan Kinerja Petugas**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	8.879 ^a	1	.003	.008	.008	
Continuity Correction ^b	6.221	1	.013			
Likelihood Ratio	8.261	1	.004	.008	.008	
Fisher's Exact Test				.008	.008	
Linear-by-Linear Association	8.573 ^c	1	.003	.008	.008	.008
N of Valid Cases	29					

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.93.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 2.928.

Crosstab Desain Pekerjaan dan Kinerja Petugas**Crosstab**

			KINERJA		Total
			Tinggi	Rendah	
DESAIN_PEKERJAA N	Baik	Count	21	3	24
		% within DESAIN_PEKERJAAN	87.5%	12.5%	100.0%
	Buruk	Count	1	4	5
		% within DESAIN_PEKERJAAN	20.0%	80.0%	100.0%
Total	Count	22	7	29	
	% within DESAIN_PEKERJAAN	75.9%	24.1%	100.0%	

Fisher's Exact Test Variabel Desain Pekerjaan dan Kinerja Petugas**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)	Point Probabilit y
Pearson Chi-Square	10.296 ^a	1	.001	.007	.007	
Continuity Correction ^b	6.940	1	.008			
Likelihood Ratio	8.966	1	.003	.007	.007	
Fisher's Exact Test				.007	.007	
Linear-by-Linear Association	9.941 ^c	1	.002	.007	.007	.006
N of Valid Cases	29					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.21.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 3.153.

Hasil Analisis Bivariat Tiap Variabel dengan Kinerja Petugas di Instalasi Rekam Medis RSUD Labuang Baji Tahun 2023

Variabel	Kategori	Kinerja Tinggi		Kinerja Rendah		Total		p-value
		n	%	n	%	n	%	
Umur	Dewasa Awal (26-35 tahun)	9	82,8	2	18,2	11	100	0,863
	Dewasa Akhir (36-45 tahun)	7	77,8	2	22,2	9	100	
	Lansia Awal (46-55 tahun)	6	66,7	3	33,3	9	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Masa Kerja	≤ 5 Tahun	11	68,8	5	31,3	16	100	0,410
	> 5 Tahun	11	84,6	2	15,4	13	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Tingkat Pendidikan	S1	10	100	-	-	10	100	0,007
	DIII	9	81,8	2	18,2	11	100	
	SMA	3	37,5	5	62,5	8	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Kompetensi Kerja	Tinggi	14	100	-	-	14	100	0,003
	Cukup	7	63,6	4	36,4	11	100	
	Rendah	1	25	3	75	4	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Motivasi Kerja	Tinggi	22	84,6	4	15,4	26	100	0,01
	Rendah	-	-	3	100	3	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Kepemimpinan	Baik	21	84	4	16	25	100	0,034
	Buruk	1	25	3	75	4	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Penghargaan/ Imbalan	Tinggi	19	90,5	2	9,2	21	100	0,008
	Rendah	3	37,5	5	62,5	8	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	
Desain Pekerjaan	Baik	21	87,5	3	12,5	24	100	0,007
	Buruk	1	20	4	80	5	100	
	Total	22	75,9	7	24,1	29	100	

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dari FKM UNHAS



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 25843/UN4.14.8/PT.01.04/2023
Lampiran: 1 (Satu) Lembar
Hal : Izin Penelitian

4 Oktober 2023

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
di-Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama mahasiswa : EVELYN PETERLIM
Nomor Pokok : K011201156
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian : Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Instalasi Rekam Medis di RSUD Labuang Baji Tahun 2023.
Lokasi Penelitian : RSUD Labuang Baji
Tim Pembimbing : 1. Dr. Rini Anggraeni, S.KM.,M.Kes
2. Adelia U Ady Mangilep, S.KM., MARS

Demikian surat permohonan izin ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami sampaikan banyak terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Kesehatan
Masyarakat



Dr. Hasnawati Amqam, S.KM., M.Sc
NIP 19760418 200501 2 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
3. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari UPT-P2T-BKPM



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 27089/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RSUD Labuang Baji
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 25843/UN4.14.8/PT.01.04/2023 tanggal 4 Oktober 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: EVELYN PETERLIM
Nomor Pokok	: K011201156
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA INSTALASI REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) LABUANG BAJI TAHUN 2023 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Oktober s/d 05 November 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 05 Oktober 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**

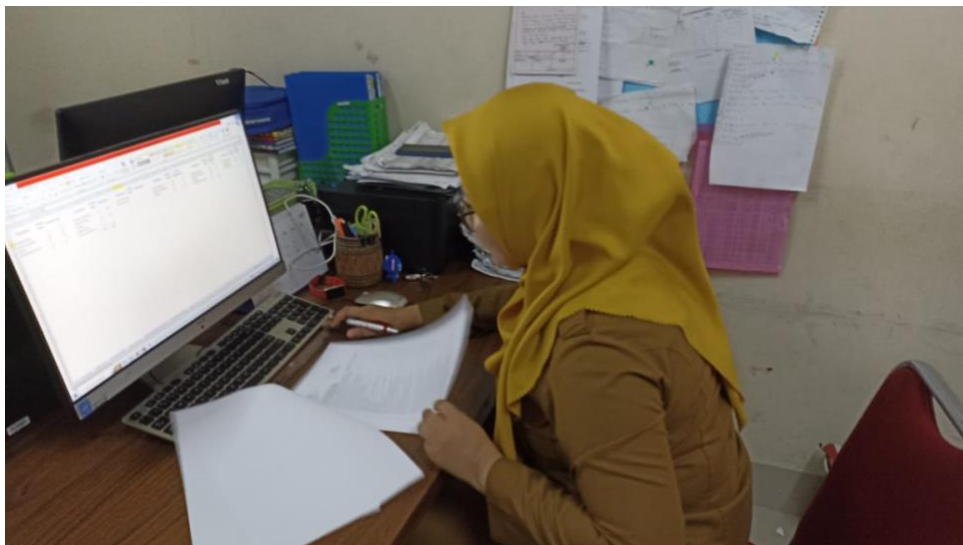


ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 7 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Evelyn Peterlim
 NIM : K011201156
 Tempat, Tanggal Lahir : Bandarlampung, 11 Februari 2003
 Agama : Kristen
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jalan Gunung Lokon No. 7B
 E-mail : evelynpeterlim02@gmail.com
 No. Handphone : 0895801188426

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Katolik Pare-Pare (2011-2016)
2. SMP Frater Pare-Pare (2016-2018)
3. SMA Zion Makassar (2018-2020)
4. Kesehatan Masyarakat/Departemen Manajemen Rumah Sakit (2020-2023)

C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Hospital Management Student Forum Periode 2022/2023
2. Pengurus Divisi Komunikasi dan Pendidikan PMK FKM UNHAS Periode 2023/2024
3. Pengurus Divisi Komunikasi dan Pendidikan PMK FKM UNHAS Periode 2022/2023

D. RIWAYAT KEPANITIAAN DAN PRESTASI SELAMA KULIAH

1. Juara III Lomba Poster HAPSC 2023
2. Ketua Tim Pemberian Insentif PKM-GFT 2023
3. Juara III Lomba Poster Publik AIPTKMI 2022
4. Anggota Tim Pendanaan PMW Kewirausahaan 2022