



SKRIPSI

**HUBUNGAN MASA KERJA, PENGETAHUAN, MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PMIK
DI RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU**

Detri Rosalina
NIM : 202004011

**PROGRAM STUDI SARJANA REKAM MEDIS DAN INFORMASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SAPTA BAKTI
TAHUN 2024**



SKRIPSI

**HUBUNGAN MASA KERJA, PENGETAHUAN, MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PMIK
DI RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi
Sarjana Rekam Medis dan Informasi Kesehatan

Detri Rosalina
NIM : 202004011

**PROGRAM STUDI SARJANA REKAM MEDIS DAN INFORMASI KESEHATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SAPTA BAKTI
TAHUN 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Detri Rosalina NIM 202004011 dengan judul “Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Kompetensi Dengan Kinerja PMIK Di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu” telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Bengkulu, 28 Agustus 2024
Pembimbing

Khairunnisyah, M.Kom
NIP. 2021.135

Mengetahui,
Ka. Program Studi Sarjana Rekam Medis dan Informasi Kesehatan STIKes
Sapta Bakti

Nofri Heltiani, S.Si, M.Kes
NIDN. 0216118301

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Detri Rosalina**
NIM : 202004011
Program Studi : Sarjana Rekam Medis dan Informasi Kesehatan
Institusi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sapta Bakti

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Mengetahui
Dosen Pembimbing,

Bengkulu, 2024

Yang Membuat Pernyataan,

Materai
10.000

Khairunnisyah, M.Kom

Detri Rosalina

**HUBUNGAN MASA KERJA, PENGETAHUAN, MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PMIK
DI RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU**

xiv. Halaman Awal +44 Halaman Inti+10 Lampiran
Detri Rosalina, Khairunnisyah

Masalah : Agar dapat memberikan pelayanan yang memadai, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk pengembangan yang berkelanjutan. Sumber daya manusia di rumah sakit harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan personel dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi rumah sakit. Berdasarkan survei awal di Ruang Rekam Medis RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu diketahui kinerja juga masih terdapat masalah dan kendala. hal ini mempengaruhi kompetensi dan kinerja tenaga rekam medis. Berdasarkan uraian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

Tujuan : Mengetahui hubungan masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

Metode : Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rekam medis di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling* disebabkan jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Pengumpulan data dilakukan observasi dengan cara metode kuesioner dan wawancara. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dikelompokkan berdasarkan kode yang ada.

Hasil : Gambaran masa kerja sebagian besar bekerja di atas lima tahun, gambaran pengetahuan, motivasi kerja, pengembangan kompetensi dan kinerja PMIK sebagian besar dikategorikan baik, dan terdapat hubungan yang signifikan pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu diperoleh nilai $p\text{-value}$ $(0,000) < \alpha$ $(0,05)$.

Saran : Diharapkan pihak manajemen untuk mempertahankan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan kinerja PMIK yang sudah baik sehingga pelayanan rekam medis tetap optimal dan mengadakan pelatihan minimal setaun sekali agar meningkatkan pengetahuan PMIK karena informasi dan teknologi akan terus berkembang sehingga kinerja PMIK juga meningkat..

Kata kunci: Masa Kerja; Pengetahuan; Motivasi Kerja; Pengembangan Kompetensi; dan Kinerja PMIK

Referensi : (2003-2024)

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKING PERIOD, KNOWLEDGE, WORK
MOTIVATION AND COMPETENCE DEVELOPMENT WITH PMIK
PERFORMANCE AT RSUD Dr. M. YUNUS BENGKULU**

xiv. Home Page +44 Core Page +10 Attachments
Detri Rosalina, Khairunnisyah

Problem: *In order to provide adequate services, human resources are essential for sustainable development. Human resources in hospitals must be managed professionally to achieve a balance between personnel needs and the needs and capabilities of the hospital organization. Based on an initial survey in the Medical Records Room of RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, it is known that performance still has problems and obstacles. This affects the competence and performance of medical record personnel. Based on this description, the researcher is interested in examining the relationship between working period, knowledge, work motivation and competency development with PMIK performance at RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.*

Objective: *To determine the relationship between working period, knowledge, work motivation and competency development with PMIK performance at RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.*

Method: *This type of research is quantitative descriptive. The population in this study were all medical record employees at Dr. M. Yunus Bengkulu Regional Hospital. Sampling using total sampling because the population was less than 100 so that the sample in this study was 32 people. Data collection was carried out by observation using the questionnaire and interview methods. The data that has been collected will then be grouped based on the existing code.*

Results: *The description of the work period is mostly working for more than five years, the description of knowledge, work motivation, competency development and PMIK performance are mostly categorized as good, and there is a significant relationship between knowledge, work motivation and competency development with PMIK performance at Dr. M. Yunus Bengkulu Regional Hospital obtained a p-value (0.000) < α (0.05).*

Suggestion: *Management is expected to maintain good work motivation, competency development, and PMIK performance so that medical record services remain optimal and hold training at least once a year to improve PMIK knowledge because information and technology will continue to develop so that PMIK performance also increases.*

Keywords: *Work Period; Knowledge; Work Motivation; Competency Development; and PMIK Performance*

Reference: *(2003-2024)*

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang maha sempurna, dengan limpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul “Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Kompetensi Dengan Kinerja PMIK Di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir mata kuliah.

Penyelesaian Skripsi ini penyusun telah mendapat masukan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bunda Hj. Djusmalinar, SKM, M.Kes selaku direktur STIKes Sapta Bakti Bengkulu.
2. Bunda Nofri Heltiani, M.kes selaku Ka. Prodi Sarjana Rekam Medis dan Informasi Kesehatan STIKes Sapta Bakti Bengkulu.
3. Bapak Hj. Yansyah Nawawi, SKM. M.Kes selaku penguji satu Proposal Skripsi.
4. Bunda Hj. Anggia Budiarti, S.Kep. M.Kes selaku penguji dua Proposal Skripsi.
5. Bunda Khairunnisyah, M.Kom selaku pembimbing yang telah membantu penulis untuk mendapatkan fasilitas dan dorongan moril dalam menyelesaikan Proposal Skripsi.
6. Segenap Dosen STIKes Sapta Bakti Bengkulu yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Orang tuaku tercinta yang selalu memberikan do'a dan mendidik dengan kesabaran untuk keberhasilan putrinya, serta keluargaku yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a untuk penulis.
8. Teman-teman seperjuangan dan Alamamaterku.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti mengharapkan pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang mengembangkan penelitian selanjutnya.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mohon maaf atas kekurangan tersebut. Sekiranya Skripsi ini dapat Bermanfaat baik bagi peneliti sendiri maupun pembaca, khususnya mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sapta Bakti.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

Bengkulu, Agustus 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ixx
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN/ISTILAH.....	xiiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II.....	7
TINJAUAN TEORITIS	7
A. PMIK dan Rekam Medis.....	7
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
C. Kinerja Karyawan	11
D. Skala Likert	16
E. Kerangka Teori.....	25
F. Kerangka Konsep	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	27
B. Subyek Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional.....	27

D. Instrument Penelitian.....	29
E. Waktu dan Tempat Penelitian.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Penyajian dan Analisis Data.....	30
BAB IV	33
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Jalannya Penelitian.....	33
B. Keterbatasan Penelitian.....	34
C. Hasil Penelitian.....	34
D. Pembahasan	37
BAB V	43
KESIMPULAN DAN SARAN.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Nomor	Nama Tabel	Halaman
1.1	Keasilian Penelitian	6
2.1	Nilai Skala Likert	24
3.1	Definisi Operasional	28
3.2	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	32
4.1	Distribusi Frekuensi Masa Kerja	34
4.2	Distribusi Frekuensi Pengetahuan	34
4.3	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	35
4.4	Distribusi Frekuensi Pengembangan Kompetensi	35
4.5	Distribusi Frekuensi Kinerja PMIK	35
4.6	Analisa Bivariat	36

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Nama Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Teori	25
2.2	Kerangka Konsep	26
3.1	Perencanaan Penelitian	27

DAFTAR SINGKATAN/ISTILAH

PMIK	:	Perekam Medis dan Informasi Kesehatan
RME	:	Rekam Medis Elektronik

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Nama Lampiran
Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Surat Izin Prapenelitian
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian Kesbangpol
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian RSUD Dr. M. Yunus Kota Bengkulu
Lampiran 6	Surat Ethical Clearance
Lampiran 7	Kuesioner Penelitian
Lampiran 8	Master Tabel
Lampiran 9	Tabel SPSS
Lampiran 10	Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era digitalisasi saat ini, teknologi dan ketersediaan informasi memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan rumah sakit. Dalam Permenkes No. 24 Tahun 2022 menjelaskan bahwa rekam medis harus dibuat secara tertulis, lengkap dan jelas atau secara elektronik. Dengan adanya pernyataan tersebut maka penggunaan rekam medis secara elektronik sudah diperbolehkan dan memudahkan untuk proses digitalisasi karena sudah memiliki dasar hukum yang jelas (Permenkes, 2022).

Agar dapat memberikan pelayanan yang memadai, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk pengembangan yang berkelanjutan. Sumber daya manusia di rumah sakit harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan personel dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi rumah sakit. Seseorang mempunyai pikiran, emosi, pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang mempengaruhi efektifitas dan efisiensi operasional di suatu rumah sakit. Seseorang sebagai salah satu faktor pekerjaan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, oleh karena itu sangat penting untuk memperhatikan kesehatan pegawai (Irfan Bashori & Cahyadi, 2024).

Menurut Cahyadi (2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara memimpin dan mengelola beberapa orang atau dalam suatu organisasi, mulai dari pengangkatan seorang karyawan hingga berakhirnya masa kerja karyawan tersebut dalam organisasi. Apabila seorang pegawai berhasil dalam program diklat pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan pegawai tersebut akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang sejalan dengan pertumbuhan rumah sakit. (Irfan Bashori & Cahyadi, 2024).

Menurut Silaen (2021) kinerja ialah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas individu yang dapat dicapai apabila tugas yang dilaksanakan sesuai tanggung jawabnya. Kinerja dinilai baik dan berhasil bila tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan benar. Untuk mengukur kinerja ada beberapa indikator yaitu ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen dalam bekerja. Fungsi dari kinerja adalah indikator dari kompetensi yaitu knowledge, skill, dan attitude. Tingkat kinerja karyawan dapat diprediksi berdasarkan kompetensinya (Silaen et al., 2021).

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan social, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (ability); dan 2) Faktor motivasi (Mathis, R. L., & Jackson, 2012).

Peningkatan kinerja karyawan ditentukan salah satunya oleh masa kerja, pengetahuan, dan motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jayanti dan Dewi (2021), masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,807 (Jayanti & Dewi, 2021), menurut hasil penelitian Alias dan Serang (2018), Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil p-value 0,039 (Alias & Serang, 2018). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Aristia (2022) menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis serta mempunyai hubungan korelasi koefisien pada tingkat yang cukup (Arisita et al., 2022).

Di fasilitas pelayanan kesehatan, rekam medis menjadi bagian yang berperan penting meningkatkan mutu pelayanan. Meningkatnya mutu pelayanan di fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama salah satunya

dipengaruhi oleh kinerja perekam medis. Seorang PMIK harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang merupakan bagian dari kompetensi profesional mereka. Oleh sebab itu, petugas rekam medis harus menguasai seluruh standar kompetensi yang terdapat pada KMK No. 312 Tahun 2020. Kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang PMIK adalah (1) profesional, beretika, dan legal, (2) rasa mawas diri dan pengembangan diri, (3) komunikasi efektif, (4) manajemen data dan informasi kesehatan, (5) klasifikasi dan kodifikasi penyakit dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan tindakan medis, (6) Aplikasi statistik, epidemiologi dasar, dan biomedis rekam medis, dan (7) manajemen pelayanan rekam medis (Kemenkes, 2020).

Menurut Suryanto (2020) menyatakan sistem pelayanan rekam medis memiliki tujuan untuk menyediakan informasi yang memudahkan pengelolaan dalam pelayanan kepada pasien dan mempermudah manajemen dalam melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, penilaian, dan pengendalian. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan kompetensi dan kinerja yang baik dari seorang PMIK dengan diberikannya pelatihan (Suryanto, 2020).

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, memiliki jumlah tenaga sub bagian rekam medis sebanyak 32 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan yaitu lulusan Rekam Medis, Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM), Kebidanan, Gizi, Sosial, dan Ekonomi dengan rentang usia 20-50 tahun. Terdapat 13 orang bekerja sekitar 1-5 tahun dan 20 orang yang sudah bekerja selama 10 tahun.

Dalam sepuluh tahun terakhir pegawai rekam medis di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu pernah mengikuti pelatihan tiga kali di tahun 2016 yaitu pelatihan *clinical instructure (CI)*, *advance coding for specialist in INA-CBG*, dan *advance diagnosis and procedure coding in INA-CBG course for specialists*. Sedangkan satu kali di tahun 2022 yaitu pelatihan manajemen *casemix*. Pelatihan ini diikuti semua tenaga kesehatan rekam medis RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu guna meningkatkan pengetahuan PMIK dalam proses kinerja rekam medis. Kemudian untuk kinerja dengan indikator

kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu juga masih terdapat masalah dan kendala seperti masih dijumpai keterlambatan pengembalian dokumen rekam medis rawat inap ke bagian assembling RSUD Dr. M. Yunus, waktu penyediaan dokumen rekam medis rawat jalan > 10 menit, berkas rekam medis yang masih dipegang pasien menuju poli ruangan, penerapan rekam medis yang belum optimal karena belum sepenuhnya menerapkan rekam medis elektronik sehingga dapat menghambat kecepatan, kelancaran kegiatan pelayanan rekam medis pasien, dan ketidakakuratan dalam pengisian data hal ini mempengaruhi kompetensi dan kinerja tenaga rekam medis.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Kompetensi Dengan Kinerja PMIK Di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah penelitian adalah ada hubungan antara masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi masa kerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.
- b. Diketahui distribusi frekuensi pengetahuan PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.
- c. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

- d. Diketahui pengembangan kompetensi PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.
- e. Diketahui kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.
- f. Diketahui hubungan masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberikan informasi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta berkontribusi untuk kemajuan ilmu khususnya di bidang rekam medis pada bahan kajian pengaruh pelatihan PMIK dengan kinerja rekam medis.

2. Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi petugas rekam medis dan dapat lebih meningkatkan kinerja rekam medis.

b. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi referensi pada mata kuliah terkait.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dengan variabel yang berbeda.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Daftar Penelitian Yang Sudah Pernah Dilakukan

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana Tedi Pitri, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • variabel independen pengetahuan dan pengalaman Kerja • variable dependen kinerja responden 	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 0,179 dan bertanda positif	cara pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara.	Penelitian yang dilakukan karmanto menggunakan uji Correlation Pearson's s
2.	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja (Hana <i>et al</i> , 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • variabel independen motivasi kerja • variable dependen kinerja responden 	Analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Terdapat hubungan motivasi instrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja	Mengetahui hubungan motivasi melalui kinerja pegawai RM	Dalam penelitian ini dilakukan penelitian motivasi instrinsik daan ekstrinsik secara terpisah
3.	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Dinas pendidikan kabupaten Badung, Bali) (Budiyasa <i>et al</i> , 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan, Pengembangan SDM dan Kinerja 	Deskriptif Kuantitatif	Hasil uji F dari penelitian ini yaitu ada hubungan Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai ditandai nilai F sebesar 84,4%.	Mengetahui pengaruh pengetahuan dan motivasi dengan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan Uji F yaitu merupakan uji statistik yang digunakan untuk memeriksa sama atau tidaknya varians dua populasi.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Rekam Medis

1. Pengertian PMIK dan Rekam Medis

Rekam Medis dikelola oleh profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan (PMIK). Dalam Permenkes Nomor 24 Tahun 2022 menyatakan bahwa PMIK adalah seorang yang telah lulus pendidikan Rekam Medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan (Permenkes RI, 2022).

Rekam medis adalah dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Isi rekam medis wajib dijaga kerahasiaannya oleh semua pihak yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan walaupun pasien telah meninggal dunia (Permenkes, 2022).

Permintaan pembukaan isi rekam medis elektronik menurut PMK RI Nomor 24 tahun 2022 dapat dilakukan secara elektronik sesuai dengan kebutuhan. Hal ini, dikarenakan rekam medis bersifat rahasia, sehingga dalam pembukaan rekam medis untuk pihak lain, fasilitas pelayanan kesehatan bertanggung jawab dalam melindungi informasi medis pasien tersebut. Rekam medis dapat dibuka untuk suatu kepentingan, salah satunya adalah sebagai keperluan pendidikan dan penelitian (Permenkes, 2022).

Pembukaan isi rekam medis elektronik menurut PMK RI Nomor 24 tahun 2022 harus dilakukan atas persetujuan pasien. Namun, terdapat pengecualian salah satunya jika isi rekam medis tersebut digunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian dengan syarat tidak membuka identitas pasien. Peraturan pembukaan isi rekam medis ini merupakan dasar hukum bagi peneliti dalam mengakses data rekam medis, sehingga dapat digunakan sebagai pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan. Peneliti ketika membuka isi rekam medis harus menjaga kerahasiaannya dan tidak boleh disalahgunakan contohnya pemalsuan rekam medis (Ratih & Purwani, 2019).

2. Tujuan Rekam Medis

Berdasarkan Permenkes Nomor 24 Tahun 2022, menjelaskan bahwa rekam medis bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan, memberikan kepastian hukum, menjamin keamanan, kerahasiaan, keutuhan, dan ketersediaan data rekam medis, serta mewujudkan penyelenggaraan dan pengelolaan rekam medis yang berbasis digital dan terintegrasi (Kemenkes RI, 2022). Akronim mneomonik tujuan rekam medis adalah ALFRED (Hatta, 2013):

- a. Administrasi
- b. Hukum (legal)
- c. Finansial
- d. Riset
- e. Edukasi

Selain itu, dalam buku Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan disarana Pelayanan Kesehatan tujuan rekam medis diklasifikasikan menjadi 2 yaitu tujuan primer dan tujuan sekunder. Berikut adalah tujuan rekam medis berdasarkan klasifikasinya (Hatta, 2013):

1) Tujuan Primer Rekam Medis

- a) Pasien, rekam medis sebagai alat bukti utama untuk membenarkan adanya pasien dengan adanya identitas yang jelas, pemeriksaan, dan pengobatan yang diberikan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan.
- b) Pelayanan pasien, rekam medis sebagai pengambilan keputusan medis tindak lanjut, sarana komunikasi antar tenaga medis pemberi pelayanan pasien, serta dapat menjadi bukti yang sah secara hukum dalam mengelola risiko manajemen.
- c) Manajemen pelayanan, rekam medis memuat seluruh aktivitas medis pasien sehingga dapat digunakan dalam menganalisis berbagai penyakit, menyusun pedoman praktik, dan mengevaluasi mutu pelayanan kesehatan.
- d) Menunjang pelayanan, rekam medis mampu menjelaskan aktivitas yang berkaitan dengan penanganan pelayanan, menganalisis kecenderungan yang terjadi dan sebagai sumber informasi antar klinik.

- e) Pembiayaan, rekam medis sebagai penentu besarnya biaya pelayanan medis yang harus dibayarkan baik secara tunai atau melalui asuransi.
- 2) Tujuan Sekunder Rekam Medis
- a) Edukasi, rekam medis sebagai sarana pengajaran terhadap mahasiswa dalam bidang kesehatan.
 - b) Regulasi, rekam medis sebagai bukti yang sah dalam pengajuan perkara ke pengadilan.
 - c) Riset, rekam medis sebagai sarana pengembangan wawasan terkait rekam medis yang didukung adanya kemajuan IPTEK.
 - d) Pengambilan Kebijakan, rekam medis sebagai acuan dalam mengambil keputusan atau memonitor kesehatan masyarakat.
 - e) Industri, rekam medis sebagai pelaksanaan riset dan pengembangan dalam bidang kesehatan.

Pada fasilitas pelayanan kesehatan, penyelenggaraan rekam medis menjadi salah indikator dalam peningkatan mutu pelayanan. Berdasarkan Permenkes Nomor 30 Tahun 2022 pasal 4 ayat (4) dijelaskan bahwa terdapat indikator pada rumah sakit (Menteri Kesehatan RI, 2022):

- 1) Kepatuhan kebersihan tangan;
- 2) Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri;
- 3) Kepatuhan identifikasi pasien;
- 4) Waktu tanggap operasi sectio cesarea emergency;
- 5) Waktu tunggu rawat jalan;
- 6) Penundaan operasi elektif;
- 7) Kepatuhan visite dokter;
- 8) Pelaporan hasil kritis laboratorium;
- 9) Kepatuhan penggunaan formularium nasional;
- 10) Kepatuhan terhadap alur klinis;
- 11) Kepatuhan upaya pencegahan risiko pasien jatuh;
- 12) Kecepatan waktu tanggap komplain; dan
- 13) Kepuasan pasien.

Berdasarkan uraian diatas, identifikasi pasien merupakan bagian dari penyelenggaraan rekam medis.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh. Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016) sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum” (Priansa, 2016).

Menurut Krismiyati (2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan (Krismiyati, 2017). Menurut Isnar Budiarti, (2018) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi (Budiarti, 2018).

2. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017) :

a) Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk

melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

b) Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

c) Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan (Krismiyati, 2017).

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Gibson (2003) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya (Gibson, 2003). Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Silaen et al., 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Jannah, 2021). Pengertian kinerja menurut beberapa para ahli dalam (Masturi et al., 2021) sebagai berikut:

a) Menurut Maltis, kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik

untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

- b) Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- c) Menurut Veithzal Rivai, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatunya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.
- d) Menurut Suwanto dan Priansa, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja.

2. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Silaen et al., 2021) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b) Resiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c) Tujuan yang realistis dimiliki.
- d) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- e) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukakn dapat dimanfaatkan.
- f) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Robins dalam (Silaen et al., 2021), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap krterampilan dan kemampuan karyawan dan presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d) Efektifitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e) Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Menurut Soeprihanto dalam (Asmayana, 2018) indikator-indikator kinerja meliputi:

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3) Kemampuan bekerja sendiri

Kemampuan bekerja sendiri adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan orang lain.

4) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan

Pemahaman dan pengenalan karyawan dalam pekerjaan yang sedang dilakukanya.

5) Kemampuan meningkatkan persoalan

Kemampuan meningkatkan persoalan adalah kemampuan karyawan dalam memecahkan suatu persoalan seperti masalah yang ada dalam pekerjaan.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Certo, penilaian kinerja adalah menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen dan proses

penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu (Silaen et al., 2021). Menurut Snel dan Bohlander, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian yang di rancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala.

Dikemukakan oleh Dessler "Evaluating employee's current and/ or past performance relative to his or her performance standard" (merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan darinya). Penilaian kerja memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk mengurangi menurunnya kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Deesler mengungkapkan ada tiga langkah penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Mendefinisikan pekerjaan, memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- 2) Menilai kerja, membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- 3) Sesi umpan balik, kinerja dan kemajuan dibahas dan rencanarencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari intenal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Gibson (2003) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Masa Kerja

a) Pengertian Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator seberapa kuat engagement karyawan dengan tempatnya bekerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan juga akan

mengindikasikan semakin kecil peluang karyawan tersebut mengundurkan diri sehingga semakin didapat ikatan emosional kuat yang pada akhirnya dapat memicu upaya positif dalam berkontribusi (Hamali, 2016). Masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Candra, 2018).

Berbeda dengan hasil penelitian dari Madyaratri & Izzati (2021) bahwa tingkat engagement pada karyawan cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja karyawan. Karyawan yang berada di satu posisi dalam waktu yang lama cenderung merasa telah “puas” dan stagnan dengan pekerjaannya yang nampaknya menjadi alasan mengapa tingkat engagement karyawan cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja (Madyaratri & Izzati, 2021).

b) Indikator Masa Kerja

Menurut (Foster, 2018), ada beberapa hal yang menentukan apakah seorang karyawan memiliki pengalaman dan ini merupakan indikator masa kerja, yaitu:

1) Lama waktu/periode bekerja

Lama waktu yang dihabiskan atau masa kerja yang sudah dilalui seorang karyawan dapat memahami dan melakukan tugas dengan baik. Bisa berasal dari pengalaman sehingga dapat memudahkan pekerjaannya dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan yang berkaitan dengan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diberikan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan dasar mengacu pada keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

3) Menguasai pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

c) Kategori Masa Kerja

Menurut Tarwaka (2017:9), menyatakan secara besar masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu:

- 1) Masa kerja baru adalah berusia ≤ 5 tahun
- 2) Masa kerja lama adalah berusia > 5 tahun

d) Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja (Pamungkas, 2017). Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus-menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa Kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman lama kerja yaitu lama waktu/usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Pamungkas, 2017).

2. Pengetahuan

a) Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan menurut Sutrisno Alias & Serang (2018) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang pegawai yang mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki pengetahuan (Alias dan Serang, 2018).

Pengetahuan adalah kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal dan melalui pengalaman (Robbins dan Judge, 2018).

b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan dikemukakan oleh Budiman & Riyanto (Hayomi, 2019) sebagai berikut;

1) Pendidikan

Proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dan merupakan usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin cepat menerima dan memahami suatu informasi sehingga pengetahuan yang dimiliki juga semakin tinggi.

Pendidikan merupakan proses belajar, pertumbuhan dan perkembangan ke arah yang lebih baik, lebih matang dan lebih dewasa terhadap individu, kelompok atau masyarakat. Semakin tinggi pendidikan seseorang mereka banyak dilatih menerima informasi dan tidak bias dipungkiri jika pada akhirnya semakin banyak pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya, jika tingkat pendidikannya rendah, dapat menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan informasi yang baru diperkenalkan.

2) Umur

Bertambahnya umur akan terjadi perubahan pada aspek fisik akibat pematangan fungsi organ. Selain itu, terjadi perubahan pada aspek psikologis dari segi proses berpikir yang semakin dewasa. Semakin bertambah umur, maka semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu. Semakin bertambah umur maka tingkat kematangan dan kemampuan menerima informasi lebih baik jika di bandingkan dengan umur yang lebih muda.

3) Pengalaman

Pengalaman seseorang terhadap objek tertentu mempengaruhi interaksi seseorang dengan lingkungannya. Misalnya, jika pengalaman seseorang terhadap suatu objek menyenangkan, maka

secara psikologis muncul kesan yang membekas dalam emosi sehingga memunculkan sikap positif.

4) Lingkungan

Lingkungan mempengaruhi proses perolehan pengetahuan individu karena adanya interaksi timbal balik antara lingkungan dan individu yang akan direspons sebagai pengetahuan oleh individu. Lingkungan dengan pengetahuan yang baik maka pengetahuan individu yang didapatkan akan baik tapi jika lingkungan kurang baik maka pengetahuan yang didapat juga akan kurang baik. Jika seseorang berada di lingkungan orang yang berpendidikan maka pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berbeda dengan orang yang berada di sekitar orang-pengangguran dan tidak berpendidikan.

5) Minat

Minat merupakan kecenderungan atau keinginan yang tinggi terhadap sesuatu. Minat mendasari seseorang untuk melakukan atau mencoba suatu hal dan pada akhirnya diperoleh pengetahuan yang mendalam terhadap hal yang dilakukan tersebut.

c) Dimensi dan Indikator Pengetahuan

Dimensi dan indikator pengetahuan pada penelitian ini mengadaptasi teori yang (Mussardo, 2019) yang membagi pengetahuan kedalam 3 dimensi dan indikator seperti berikut:

1) Dimensi pendidikan dengan indikator sebagai berikut:

- Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan;
- Pemahaman pegawai terhadap cakupan tugas/pekerjaan;
- Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan.

2) Dimensi pengalaman dengan indikator sebagai berikut:

- Pengalaman kerja;

- Prestasi kerja;
- Ketenangan bekerja.

d) Kriteria Tingkat Pengetahuan

Menurut Notoatmodjo (2003) pengetahuan seseorang dapat diketahui dan diintrepetasikan dengan skala yang bersifat kualitatif, yaitu:

- 1) Baik, bila subyek menjawab benar 76%-100% seluruh pertanyaan.
- 2) Cukup, bila subyek menjawab benar 56%-75% seluruh pertanyaan.
- 3) Kurang, bila subyek menjawab benar <56% seluruh pertanyaan.

e) Hubungan antara Pengetahuan dengan Kinerja

Pengetahuan merupakan faktor penting bagi organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan daya saingnya dalam mendayagunakan pengetahuan secara optimal perlu dilakukan pengelolaan pengetahuan secara maksimal (Wibowo, 2016).

Pengetahuan yang terdapat dalam diri pegawai setidaknya sama dengan bidang yang dijalani, agar lebih focus dan terarah, karena hal ini akan mempunyai efek pada pendayagunaan pengetahuan yang dimilikinya. Selain itu mencerminkan kemampuan kognitif dari seorang individu yang bekerja dalam perusahaan atau lembaga untuk dapat mengenal, memahami, mengingat dengan apa yang didapatkan dari pengetahuan tersebut (Notoatmodjo, 2016).

3. Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Menurut Susilo et al., (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Susilo et al., 2023). Sedangkan menurut Kurniawan (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Kurniawan, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara

terusmenerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

b) Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Gustiawati (2022) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kinerja karyawan

c) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hidayat et al., (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kerjas atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Berikut indikator motivasi kerja antara lain:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

2) Prestasi

Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

4) Pengakuan

Pengakuan, kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

4. Pengembangan Kompetensi

a) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Yusup, 2021).

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Lyle Spencer & Signe Spencer (2017), menyatakan bahwa kecakapan kompetensi seseorang dipengaruhi oleh:

1) Keyakinan dan nilai

Apa yang diyakini seseorang mengenai diri sendiri dan orang lain memiliki pengaruh yang besar pada perilaku. Bila manajer percaya bahwa ia hanya memiliki sedikit pengaruh, para manajer tersebut cenderung akan kurang berusaha untuk meningkatkan segala sesuatunya.

2) Keterampilan

Keterampilan berperan penting dalam banyak kompetensi. Pengembangan keterampilan terkait dengan kompetensi yang dapat berpengaruh pada budaya perusahaan dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Menguasai banyak kompetensi membutuhkan banyak pengalaman akan mengatur dan berkomunikasi dengan banyak orang, memecahkan masalah dan lainnya. Pengalaman merupakan faktor kompetensi lainnya yang dapat berubah sejalan dengan waktu dan keadaan.

4) Kepribadian

Kepribadian mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yang meliputi pemecahan konflik, tim kerja, pengaruh, dan pembangunan hubungan.

5) Motivasi

Motivasi adalah faktor kompetensi yang dapat berubah. Dorongan, penghargaan dan perhatian dapat berpengaruh pada motivasi. Bila manajer dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan mensejajarkannya dengan kebutuhan bisnis maka kecakapan akan meningkat dalam sejumlah kompetensi sehingga mempengaruhi kinerja: orientasi pada hasil, pengaruh, inisiatif dan lainnya.

6) Masalah emosi

Masalah tersebut dapat menghalangi dan membatasi kompetensi, karena karyawan takut membuat kesalahan dan malu sehingga membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kemampuan ini tidak mudah ditingkatkan, karena tergantung pada pemikiran kognitif seperti berpikir analitis dan konseptual, serta pengalaman sehingga dapat meningkatkan kecakapan kompetensi.

c) Indikator Kompetensi

Menurut Srinivas R. Kandula (2017), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar dan kompetensi pembeda. Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

1) Pengetahuan.

Informasi yang harus dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. meliputi: Indikator pada dimensi pengetahuan meliputi:

- Pengetahuan Faktual
- Pengetahuan Konseptual
- Pengetahuan Prosedural

2) Keterampilan

Merujuk pada kapabilitas yang terdiri dari serangkaian tindakan. Indikator pada dimensi keterampilan, meliputi:

- Keterampilan Administratif
- Keterampilan Manajerial
- Keterampilan Teknis
- Keterampilan Sosial

3) Motif

Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku individu. Indikator pada dimensi motif, meliputi:

- Dorongan Ekonomi
- Dorongan Sosial
- Dorongan Psikologis

4) Sifat

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Indikator pada dimensi sifat, meliputi: Sikap

5) Citra diri

Citra diri seperti opini/pemahaman/kepercayaan seseorang pada dirinya sendiri. Indikator pada dimensi citra diri, meliputi:

- Kepercayaan Diri
- Nilai-nilai Pribadi

D. Skala Likert

Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Setiap jawaban responden dari item pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2018):

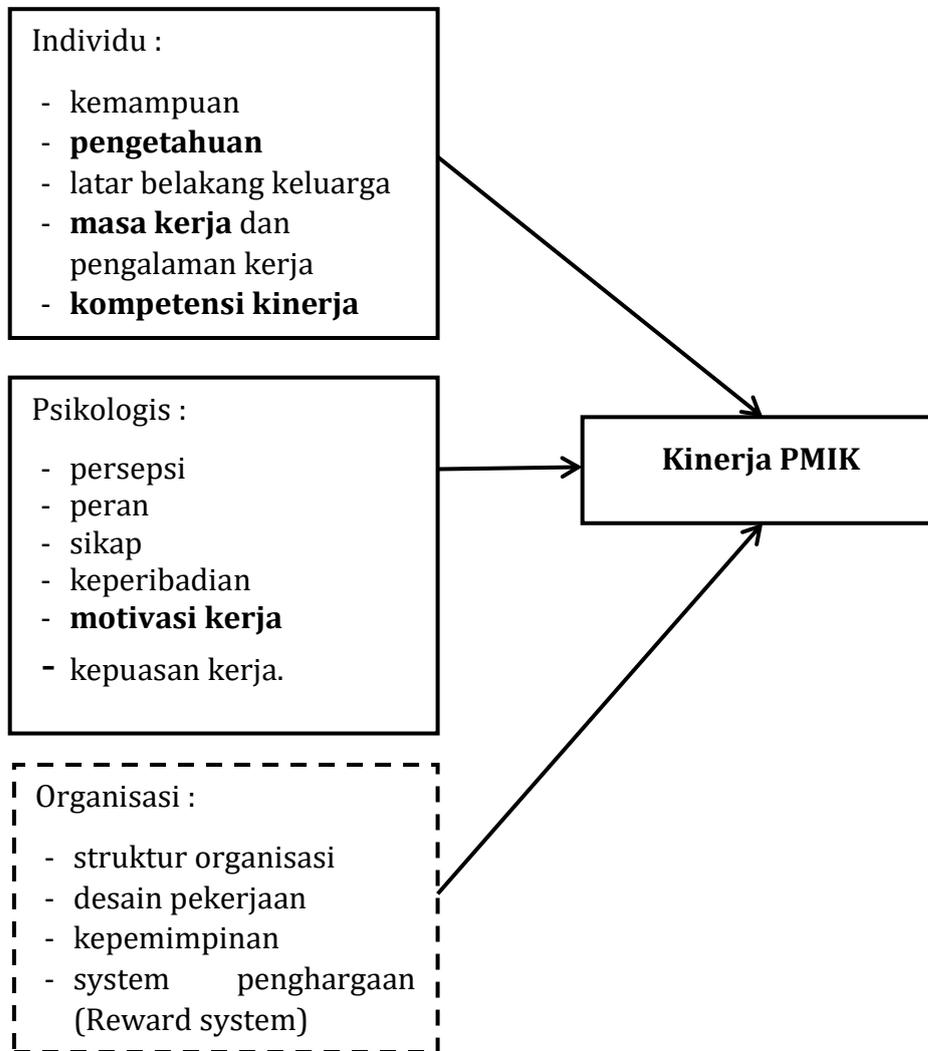
Tabel 2.1 Nilai Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2018;

F. Kerangka Teori

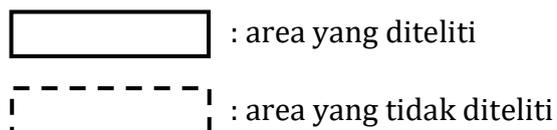
Berdasarkan uraian tinjauan teoritis, maka dapat dibuat kerangka teori sebagai berikut:



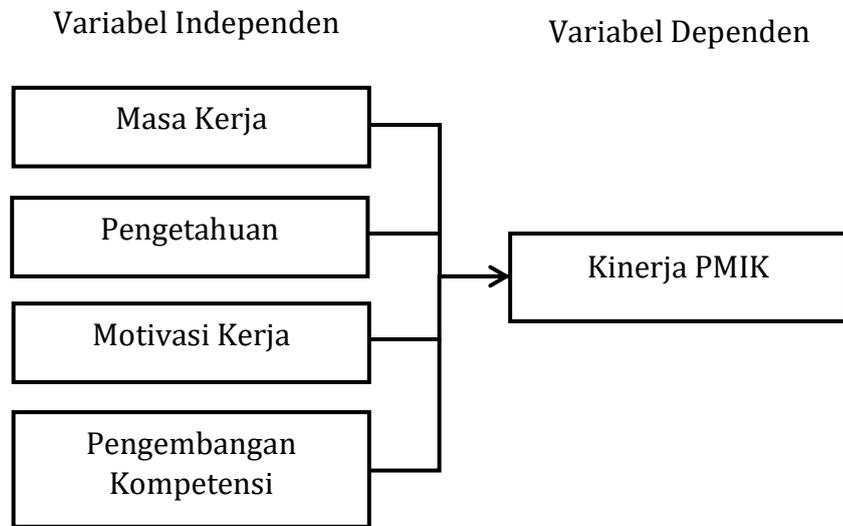
Gambar 2.1 *Kerangka Teori*

(Sumber: Modifikasi Teori Gibson (2003);Kasmir (2016))

Keterangan :



G. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 *Kerangka Konsep*

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H⁰ : - Ho ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama yang artinya ada hubungan masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.
- Ho diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikansi antara variabelindependen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama yang artinya tidak ada hubungan masa kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan pengembangan kompetensi dengan kinerja PMIK di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

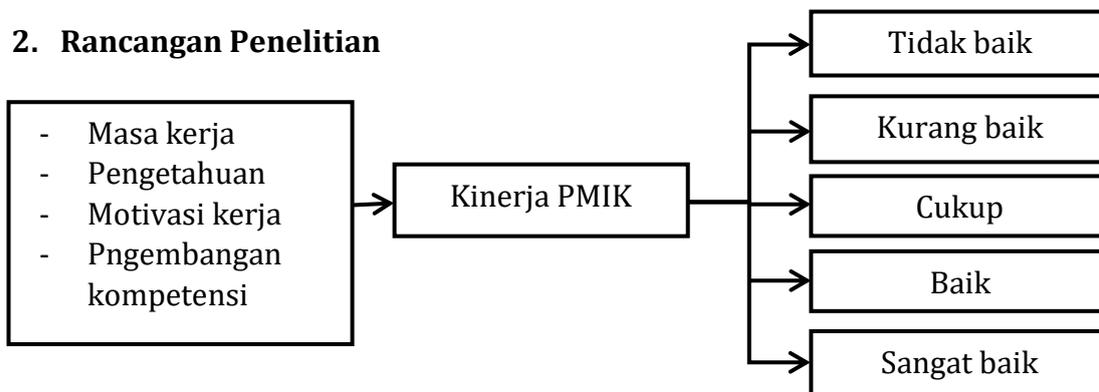
BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan beberapa tahapan kegiatan yaitu analisis identifikasi kompetensi berupa rancangan system diklat, kemudian implementasi kegiatan, dan evaluasi.

2. Rancangan Penelitian



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang akan diteliti. Populasi dapat berupa orang, benda, gejala, atau wilayah yang ingin diketahui oleh peneliti (Iin Ira Kartika 2017).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rekam medis di RSUD Dr. M. Yunus Kota Bengkulu yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel Penelitian

Disebabkan jumlah popuasi kurang dari 100 maka digunakan *total sampling* yakni pengambilam besar sampel sama dengan populas karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

C. Defenisi Operasional

Definisi Operasional pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau tercangkup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Table 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
Masa Kerja	Lamanya waktu bekerja dihitung sejak mulai bekerja sampai penelitian ini berlangsung.	Wawancara	Kuesioner	0 : ≤ 5 tahun 1 : > 5 tahun	Ordinal
Pengetahuan	Pengetahuan yang dimiliki responden mengenai perekam medis dan informasi kesehatan (PMIK)	Wawancara	Kuesioner 10 pertanyaan	1 : Kategori baik, bila subyek menjawab benar 76%-100%. 2 : Kategori cukup, bila subyek menjawab benar 56%-75%. 3. Kategori kurang, bila subyek menjawab benar <56%,	Ordinal
Motivasi Kerja	stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya	Wawancara	Kuesioner (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16)	1 : Tidak baik (20,00%-36,00%) 2 : Kurang baik (36,01%-52,00%) 3 : Cukup baik (52,01%-68,00%) 4 : Baik (68,01%-84,00%) 5 : Sangat baik (84,01%-100%)	Ordinal
Pengembangan Kompetensi	upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.	Wawancara	Kuesioner (17,18,19,20)	1 : Tidak baik (20,00%-36,00%) 2 : Kurang baik (36,01%-52,00%) 3 : Cukup baik (52,01%-68,00%) 4 : Baik (68,01%-84,00%) 5 : Sangat baik (84,01%-100%)	Ordinal
Kinerja	Kinerja adalah kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab.	Wawancara	Kuesioner Kinerja (1-25)	1 : Tidak baik (20,00%-36,00%) 2 : Kurang baik (36,01%-52,00%) 3 : Cukup baik (52,01%-68,00%) 4 : Baik (68,01%-84,00%) 5 : Sangat baik (84,01%-100%)	Ordinal

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan :

- a) Lokasi Penelitian di ruang rekam medis RSUD Dr. M. Yunus Kota Bengkulu.
- b) Waktu Penelitian dilaksanakan dari tanggal 19 agustus sampai dengan 22 agustus tahun 2024.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah

1. Observasi

Peneliti mendapatkan data-data dan fakta dari pengamatan langsung di lokasi penelitian.

2. Pedoman Wawancara

Digunakan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara mendalam kepada pihak manajemen dan pemilik.

3. Kuesioner

Berupa kuesioner dengan skala likert yang diberikan pada PMIK.

4. Catatan Lapangan dan Dokumentasi

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan observasi dengan cara metode kuesioner dan wawancara. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dikelompokkan berdasarkan kode yang ada.

2. Pengolahan Data

- a. *Editing*

Pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul dengan benar untuk proses lebih lanjut. *Editing* dilakukan di tempat pengumpulan data di lapangan sehingga apabila terjadi kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi dapat di perbaiki segera.

- b. *Coding*

Pemberian kode dalam kategori yang sama pada setiap data yang terkumpul di tempat penelitian. Dibuat dalam bentuk angka yang memberikan petunjuk untuk identitas pada informasi dan data yang akan dianalisis.

b. *Cleaning*

Setelah semua data selesai dimasukan,perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan adanya kesalahan dalam penulisan atau jawaban, kemungkinan ada data yang hilang kemudian dilakukan perbaikan atau koreksi.

c. *Processing*

Dalam proses ini kode dimasukkan ke dalam program atau software komputer (Excel).

G. Analisis Data

Analisis data untuk hasil deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner, yaitu pengambilan data dengan tabel, grafik, dan diagram lingkaran. Menurut Sugiyono (2014), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Stastistik deskriptif antara lain disajikan dalam bentuk narasi, tabel, diagram, grafik, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase.

Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariate

1. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Bentuk analisis univariat tergantung dari jenis datanya. Pada umumnya dalam analisis univariat hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2018). Pada penelitian ini, analisa univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan presentase setiap variabel.

2. Analisis Bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau korelasi (Notoadmodjo, 2022). Analisis ini merupakan teknik yang berguna untuk menentukan bagaimana dua variabel terhubung dan menemukan tren dan pola dalam data. Analisis data untuk hasil deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner, yaitu pengambilan data

dengan tabel. Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif antara lain disajikan dalam bentuk narasi, tabel, diagram, grafik, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil presentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase.

Untuk mendeskripsikan tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut;

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS = Rentang Skor

n = Jumlah sampel yang di ambil

m = Jumlah alternative jawaban tiap item

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden, sedangkan skor ideal diperoleh dari prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah pertanyaan kuesioner dikalikan dengan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

(Sumber : Sugiyono, 2014)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 *Kriteria Persentase Tanggapan Responden*

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% – 68.00%	Cukup
4	68.01% – 84.00%	Baik
5	84.01% – 100%	Sangat Baik

(Sumber : Narimawati, 2010)

Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*. Uji *Chi-Square* adalah membandingkan frekuensi yang terjadi (observasi) dengan frekuensi harapan (ekspektasi). Bila nilai frekuensi observasi dengan nilai frekuensi harapan sama, maka dikatakan tidak ada perbedaan yang bermakna (signifikan). Sebaliknya, bila nilai frekuensi observasi dan nilai frekuensi harapan berbeda, maka dikatakan ada perbedaan yang bermakna (signifikan).

Bila $p \text{ value} \leq 0,05$ maka hasil perhitungan bermakna, ini berarti ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, maka digunakan uji *Chi-Square* dengan keputusan :

- a) Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka hasil perhitungan statistik tidak bermakna, ini berarti tidak ada hubungan pelatihan dan pengembangan kompetensi dengan kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.
- b) Jika $p \text{ value} \leq 0,05$ maka hasil perhitungan statistik bermakna, ini berarti ada hubungan pelatihan dan pengembangan kompetensi dengan kinerja Perekam Medis dan Informasi Kesehatan di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.