

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI REKAM MEDIS DI RS X KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2024

Nur Cholidah Fitri¹, Titis Eka Gusti², Eka Yusmanisari³

^{1,2,3}STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

Email: fitricholidah@gmail.com¹, titisekagusti@gmail.com²,
wadirakademikakbidarrahma@gmail.com³

ABSTRAK

Pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, sebaliknya jika motivasi kurang maka dapat mengakibatkan kinerja yang rendah dan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi di RS X Kabupaten Sidoarjo didapat suatu permasalahan yaitu masih sering terjadinya *missfile* berkas rekam medis dan tidak dilakukannya *assembling* pada pengolahan berkas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai instalasi rekam medis. Jenis penelitian ini analitik cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai dan pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Instrumen berupa kuisioner dan observasi. Analisis statistik dengan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,842 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,2%. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Employees with high motivation tend to have higher levels of performance, whereas if motivation is lacking it can result in low performance and job dissatisfaction. Based on the results of observations at Hospital X Sidoarjo District, a problem was found, namely that medical record files were still frequently misfiled and assembling was not carried out in file processing. This research aims to analyze the influence of work motivation on the performance of medical record installation employees. This type of research is cross sectional analytical. The population in this study was 30 employees and sampling used total sampling. Instruments include questionnaires and observations. Statistical analysis with simple linear regression test. The research results obtained a coefficient of determination value of 0.842 with a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the work motivation variable has a significant effect on the employee performance variable by 84.2%. Performance is a function of motivation and ability. To complete a job, a person must have a certain degree of will and a certain level of ability.

Keywords: Work Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi harus memahami dan mengoptimalkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan mereka dengan efektif. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas dan kinerja individu, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan kinerja yang rendah, ketidakpuasan kerja, dan bahkan meningkatkan tingkat *turn over* pegawai.

Pengukuran kinerja dilakukan pada 2 aspek, yang pertama pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu dengan cara membandingkan realisasi dengan target sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan. Yang kedua pada perilaku kerja yaitu dengan cara melakukan penilaian perilaku kerja (PP RI nomor 30 tahun 2019). Di Indonesia, permasalahan mengenai kinerja pegawai yang kurang efektif masih sering terjadi di berbagai instansi.

Salah satunya di RSUD Kojak Kota DKI Jakarta dengan persentase 50,8% pegawai dengan kriteria kinerja kurang baik (Faiha *et al.*, 2023). Pada Provinsi Jawa Timur di RS Muhammadiyah X kinerja tenaga kesehatan dengan kriteria kurang baik sebesar 6,4% (Nuriyati *et al.*, 2021). Dan di Kabupaten Sidoarjo pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo kinerja karyawan yang kurang efektif dipengaruhi oleh gaji dan insentif sebesar 38,7% (Setyawan, Slamet and Rizal, 2021).

Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi penting bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi. Beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai pengaruh utama terhadap motivasi kerja antara lain adalah faktor intrinsik, seperti pengakuan, pengembangan diri, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik, seperti imbalan finansial dan kondisi kerja. Dengan memperhatikan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja yang paling berpengaruh dan mengukur dampaknya terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Instalasi Rekam Medis RS X Kabupaten Sidoarjo didapat suatu permasalahan tentang kinerja pegawai yang kurang efektif pada unit rekam medis bagian *filling* seperti masih sering terjadi *missfile*. Selain itu pada unit rekam medis juga dalam pengolahan berkasnya tidak dilakukan *Assembling* sehingga urutan formulir-formulir rekam medis menjadi tidak beraturan.

Berdasarkan uraian diatas diharapkan untuk pihak rumah sakit khususnya pada unit rekam medis untuk mengimplementasikan program pengembangan karyawan yang meliputi pelatihan keterampilan atau pelatihan komunikasi efektif. Hal ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu dapat juga dengan mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan yang jelas berdasarkan kinerja pegawai berupa bonus kinerja, pengakuan publik, atau penghargaan karyawan bulanan / tahunan. Pengakuan ini dapat menjadi pendorong motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja pegawai.

Membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf serta mendorong kolaborasi antar tim dapat meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi terbuka memungkinkan pegawai merasa didengar dan dihargai, sementara kolaborasi memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis data menggunakan metode statistika. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai instalasi rekam medis di RS X Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 30 orang. Teknik

pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100 (Sugiyono, 2017). Variabel independen pada penelitian adalah motivasi kerja dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Instrumen penelitian berupa kuisioner dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rekam Medis RS X Kabupaten Sidoarjo yang terdiri dari unit rekam medis bagian *Coding, Assembling, Reporting, dan Filling* dan unit TPP (Tempat Pendaftaran Pasien) meliputi TPP rawat jalan, TPP rawat inap, serta TPP rawat darurat. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Februari – 9 Maret tahun 2024.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	2	6,7%
Perempuan	28	93,3%
Total	30	100 %

Sumber: data primer yang diolah spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 responden atau (93,3%). Dan sebagian kecil responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 2 responden atau (6,7%).

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 30 tahun	13	43,3%
> 30 tahun	17	56, 7%
Total	30	100 %

Sumber: data primer yang diolah spss,2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil menunjukkan sebagian besar responden berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 17 responden atau (56,7%). Dan sebagian kecil responden berusia 30 tahun kebawah sebanyak 13 responden (43,3%).

3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA / Sederajat	3	10 %
Pendidikan Tinggi non RM	23	76,7 %
Pendidikan Tinggi RM	4	13,3 %
Total	30	100 %

Sumber: data sekunder

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, hasil menunjukkan sebagian besar responden dengan pendidikan tinggi non rekam medis sebanyak 23 responden atau (76,7%). Dan sebagian kecil responden dengan pendidikan terakhir SMA / Sederajat sebanyak 3 pegawai atau (10%).

4) Karakteristik Motivasi kerja pegawai instalasi rekam medis di RS X Kabupaten Sidoarjo

Tabel 4.4 Karakteristik Motivasi kerja pegawai Instalasi Rekam Medis RS X Kabupaten Sidoarjo

Motivasi Kerja Pegawai	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	15	50 %
Baik	14	46,7 %
Cukup	0	0 %
Kurang baik	1	3,3 %
Sangat Kurang	0	0 %
Jumlah Total	30	100 %

Sumber: data primer yang diolah spss,2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik sebanyak 15 responden atau (50%) sedangkan sebagian kecil responden memiliki motivasi kerja kurang baik yaitu 1 pegawai atau (3,3%).

5) Karakteristik Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis di RS X Kabupaten Sidoarjo

Tabel 4.5 Karakteristik Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis RS X Kabupaten Sidoarjo

Kinerja Pegawai	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	21	70 %
Baik	8	26,7 %
Cukup	0	0%

Kurang Baik	1	3,3 %
Sangat Kurang	0	0%
Jumlah Total	30	100%

Sumber: data primer yang diolah spss,2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas sebagian besar responden memiliki kinerja dengan kriteria sangat baik sebanyak 21 pegawai atau (70%), dan sebagian kecil responden dengan kriteria kinerja kurang baik sebanyak 1 pegawai atau (3,3%).

Tabel 4.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja	Kinerja			Total	Nilai R Square	Nilai Sig
	Kurang baik	Baik	Sangat baik			
Kurang baik	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0,842	<u>0,000</u> $\leq$ 0,05
Baik	0 (0%)	7 (50%)	7 (50%)	14 (100%)		
Sangat baik	0 (0%)	1 (6,7%)	14 (93,3%)	15 (100%)		
Total	1 (3,3%)	8 (26,7%)	21 (70%)	30 (100%)		

Sumber: data primer yang diolah SPSS, 2024

6) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis RS X Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.6 diatas sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sangat baik dan kinerja yang juga sangat baik sebanyak 14 pegawai atau (93,3%). Dan sebagian kecil responden memiliki motivasi kerja kurang baik dan kinerja yang juga kurang baik sebanyak 1 pegawai atau (3,3%).

Hasil dari uji analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,842 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Interpretasi dari hasil tersebut adalah variabel motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 84,2%. Sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi Kerja Pegawai Instalasi Rekam Medis di RS X Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 30 pegawai instalasi rekam medis di RSUD Anwar Medika diperoleh hasil motivasi kerja dengan kriteria sangat baik sebanyak 15 pegawai (50%) sedangkan pegawai dengan kriteria motivasi baik sebanyak 14 pegawai (46,7%) dan pegawai dengan motivasi kerja kurang baik 1 pegawai (3,3%).

Hasil penelitian oleh (Umpung *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa diperoleh nilai β untuk kebijakan sebesar 0,968 (nilai terbesar) sehingga variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja yaitu variabel kebijakan. Maka dari itu perlunya melakukan upaya seperti pengambilan kebijakan yang mempertimbangkan saran dan pertimbangan para tenaga kesehatan, peningkatan kompensasi, perbaikan kondisi kerja dan menjaga hubungan interpersonal yang baik diantara tenaga kesehatan sehingga tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sariani *et al.*, 2020) di koperasi Kumbasari Badung hasil pengolahan data analisis factor menunjukan nilai *Loading Factor* Kelelahan dan Kebosanan (X1.5) Sebesar 0,846. Hal ini berarti Kelelahan dan Kebosanan yang dirasakan karyawan juga mempengaruhi motivasi kerja saat melaksanakan tugas karena mereka kurang bersemangat. Beban kerja yang berat bagi petugas perekam medis masih sering terjadi.

Peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja pegawai dengan kriteria sangat kurang disebabkan oleh perusahaan yang kurang memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, tidak memberikan bonus materi atas kinerja individu pegawai, dan beban kerja yang berat bagi beberapa pegawai rekam medis.

Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis di RS X Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan hasil sebanyak 30 responden instalasi rekam medis di RSUD Anwar medika diperoleh hasil kinerja dengan kriteria sangat baik sebanyak 21 pegawai (70%), kinerja baik sebanyak 8 pegawai (26,7%), dan kinerja kurang 1 pegawai (3,3%). Menurut Sugiharjo and Aldata (2018) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerjanya, artinya jika motivasi kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pula.

Didukung oleh pendapat Zahroh and Muflihatin (2020) bahwa kinerja petugas yang kurang baik dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan petugas apakah sudah sesuai dengan prosedur dan *jobdescription* atau tidak, karena pada dasarnya kinerja yang baik didukung oleh individu yang baik. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Meskipun tidak berpengaruh secara langsung akan tetapi dapat menimbulkan stres yang berakibat pada *performance* karyawan.

Selain itu penelitian oleh (Yasmin, Rakhmawati and Gusti, 2023) di RSUD dr.R.Soedarsono Kota Pasuruan, diperoleh hasil kinerja petugas pendaftaran dengan kriteria tidak baik sebanyak 13 petugas (81,3%) lebih banyak dibandingkan dengan kinerja petugas pendaftaran yang memiliki kriteria baik sebanyak 3 petugas (18,7%). Kinerja petugas yang tidak baik disebabkan oleh latar belakang petugas tidak sesuai dengan bidangnya, kurangnya

pelatihan petugas terkait sistem penomoran dan identifikasi pasien, tidak ada sistem *punishment* dan *reward* agar petugas dapat meningkatkan kinerjanya.

Peneliti beropini bahwa kinerja pegawai yang sangat kurang tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam diri individu untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, jumlah tenaga PMIK dengan beban kerja seperti pengkodean dan pelaporan yang tidak sepadan dengan banyaknya jumlah berkas rekam medis pasien sehingga membuat petugas rekam medis tersebut terkadang kewalahan untuk melakukan pekerjaannya, serta tidak adanya pelatihan terkait bidang rekam medis untuk pegawai yang bukan dari lulusan Perekam Medis.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis di RS X Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa terdapat 1 pegawai (3,3%) memiliki motivasi kerja kurang baik dengan kinerja yang kurang baik pula, sedangkan pegawai yang memiliki motivasi kerja baik dan kinerja yang juga baik sebanyak 7 pegawai (50%), selanjutnya untuk pegawai yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja sangat baik sebanyak 7 pegawai (50%). Dan pegawai dengan motivasi kerja sangat baik dengan kinerja baik 1 pegawai (6,7%), serta pegawai dengan motivasi kerja sangat baik dan kinerja yang juga sangat baik sebanyak 14 pegawai (93,3%).

Dan hasil dari uji analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,842 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Interpretasi dari hasil tersebut adalah variabel motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 84,2%. Sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari hasil tersebut sejalan dengan penelitian oleh Zahroh and Muflihatin (2020) didapatkan hasil terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas pelayanan rawat jalan di Puskesmas Kalisat dengan nilai signifikansi $(0,020) < 0,05$. Motivasi yang baik maka akan menjadikan kinerja petugas juga baik. Dengan demikian apabila motivasi meningkat, maka kinerja petugas juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi petugas menurun maka kinerja petugas juga akan mengalami penurunan.

Penelitian lain juga menunjukkan hasil motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya dengan hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya $0,016 < 0,05$ (Susanto, 2019). Didukung lagi oleh penelitian Yasa and Mayasari (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kinerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan SNS dengan nilai 0,178. Dikuatkan oleh penelitian Mulyadi and Kusmira (2019) dengan hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Sobirin Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,205.

Peneliti berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan juga bisa menjadi hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu sangat penting untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari motivasi kerjanya. Mengingat pentingnya kinerja bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan setiap pegawai dan melihat sejauh mana pegawai dapat

bekerja dan memenuhi standar suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga ketika ada kesalahan atau penyimpangan bisa dilakukan perbaikan dengan segera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja pegawai instalasi rekam medis di RS X Kabupaten Sidoarjo dengan kriteria sangat baik 50%, motivasi baik 46,7%, dan motivasi kerja kurang 3,3%.
- 2) Kinerja pegawai instalasi rekam medis di RS X Kabupaten Sidoarjo memiliki kinerja dengan kriteria sangat baik 70%, baik 26,7 %, dan kurang 3,3%.
- 3) Adanya pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja diperoleh nilai *R square* sebesar 0,842.

Saran

Diharapkan untuk memberi penghargaan dan pengakuan yang jelas berdasarkan kinerja pegawai berupa bonus kinerja, pengakuan publik, atau penghargaan karyawan bulanan / tahunan. Pengakuan ini dapat menjadi pendorong motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu diharapkan pula untuk membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf serta mendorong kolaborasi antar tim dapat meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi terbuka memungkinkan pegawai merasa didengar dan dihargai, sementara kolaborasi memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Faiha et al (2023) 'HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOJA TAHUN 2023', *Comprehensive science*, 2(15018), pp. 1–23.
- MULYADI, Mulyadi; KUSMIRA, Neni. PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PPADA UNIT RAWAT INAP DI RS. SOBIRIN KAB. MURA. *Jurnal Interprof*, 2019, 5.1: 37-43.
- Nuriyati et al. (2021) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI', *Journal Of Health Care*, 2(2). Available at: <http://johc.umla.ac.id/index.htm>.
- PP RI no.30 (2019) 'PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL'. Available at: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4820>.
- Sariani et al (2020) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung', *Media Bina Ilmiah*, 14(10), p. 3357. Available at: <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>.
- Setyawan, B., Slamet, A.R. and Rizal, M. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo di Kabupaten Sidoarjo', *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(12), pp. 74–86. Available at: <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/14244/10840>.
- Sugiharjo, R.J. and Aldata, F. (2018) 'Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), pp. 132–141. Available at: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1923732>.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta Bandung

- Susanto, N. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka', *Agora*, 7(1), pp. 6–12. Available at: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>.
- Umpung et al (2020) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19', *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, pp. 18–27.
- YASA, I. NYoman; MAYASARI, Ni Made Dwi Ariani. Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 2022, 8.2: 421-427.
- Yasmin, M., Rakhmawati, F. and Gusti, T.E. (2023) 'ANALISIS DESKRIPTIF KINERJA PETUGAS PENDAFTARAN DAN DUPLIKASI PENOMORAN REKAM MEDIS DI RSUD dr.R.SOEDARSONO KOTA PASURUAN', *Jrmik*, 4(2), pp. 19–24. Available at: <https://doi.org/10.58535/jrmik.v4i2.54>.
- Zahroh, N. and Muflihatin, I. (2020) 'Analisis Kinerja Petugas Dalam Melakukan Pelayanan Rawat Jalan di Puskesmas Kalisat', *J-REMI: Jurnal Rekam Medik dan Informasi Kesehatan*, 1(4), pp. 456–464. Available at: <https://doi.org/10.25047/j-remi.v1i4.1995>