

Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram

Syamsuriansyah¹, Reni Chairunnisah², Helmina Andriani³, Yan Reiza Permana⁴
Uswatun Hasanah⁵, Jihadil Qudsi⁶, Noor Alamsyah⁷, Agus Supinganto⁸, Nik Azliza
bt Nik Arifin⁹, Mohd Nazil Bin Saleh¹⁰, Muhammad Firmansyah¹¹

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Diploma Tiga RMIK Politeknik Medica Farma Husada Mataram, NTB

⁸Stikes Yarsi Mataram NTB

⁹Faculty of Information Management Universiti Teknologi MARA, Selangor, Malaysia

¹⁰Faculty of Health Science Picoms International University College, Malaysia

¹¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram NTB

sam_bptk@yahoo.com¹

Diajukan 29 September 2020 *Diperbaiki* 30 Desember 2020 *Diterima* 6 Januari 2021

ABSTRAK

Latar Belakang: Sebuah rumah sakit harus menyelenggarakan rekam medis sebagai bukti proses pelayanan medis yang telah diberikan kepada pasien. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa petugas rekam medis yang pendidikan terakhirnya bukan lulusan rekam medis bahkan ada yang lulusan SMA. Selain itu terdapat petugas dengan masa kerja yang baru sehingga belum terbiasa dalam hal membaca diagnosis dokter sehingga kesulitan dalam melakukan proses koding berkas rekam medis. Maka, dilakukan analisis pengaruh karakteristik individu (tingkat pendidikan, masa kerja, umur, jenis kelamin dan status perkawinan) terhadap kinerja responden di RSI "Siti Hajar" dan RSIA "Permata Hati" Mataram.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan karakteristik individu dengan kinerja petugas rekam medis di RSI "Siti Hajar" dan RSIA "Permata Hati" Kota Mataram.

Metode: Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi rank spearman.

Hasil: Berdasarkan hasil uji rank spearman didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik individu (tingkat pendidikan, masa kerja, umur, jenis kelamin dan status perkawinan) dengan kinerja petugas rekam medis di RSI "Siti Hajar" dan RSIA "Permata Hati" Kota Mataram.

Kesimpulan: Karakteristik individu dari petugas rekam medis tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja petugas rekam medis itu sendiri.

Kata Kunci: Karakteristik Individu; Kinerja; Rekam Medik

ABSTRACT

Background: A hospital must maintain medical records as evidence of the process of medical services that have been provided to patients. The observations show that there are some medical record officers whose last education was not a medical record graduate and some even graduated from high school. In addition, there are officers with new tenure so that they are not familiar with reading doctor's diagnoses so that it is difficult to do the coding process for medical record files. So, an analysis of the influence of individual characteristics was carried out on the performance of respondents at RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati".

Objective: To analyze the relationship between individual characteristics and the performance of medical record officers at RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati".

Method: This quantitative research uses data analysis techniques used the Spearman rank correlation test.

Results: Based on the results of the Spearman rank test, it was found that there is no relationship between individuals and medical record officers at RSI "Siti Hajar" and RSIA "Permata Hati".

Conclusion: The individual characteristics of the medical record officers are not significantly related to the performance of the medical record officers themselves.

Keywords: Individual Characteristics; Performance; Medical Record

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat secara paripurna yang menyediakan pelayanan seperti rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2009). Sebuah rumah sakit harus menyelenggarakan rekam medis sebagai bukti proses pelayanan medis yang telah diberikan kepada pasien. Rekam medis merupakan berkas atau dokumen penting bagi instansi rumah sakit. Rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Rekam medis tersebut memuat informasi yang cukup dan akurat tentang identitas pasien, perjalanan penyakit selama pasien berada di rumah sakit (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019).

Menurut Pujiwati dan Susanty, (2015), menyatakan bahwa karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Karakteristik individu memberikan ciri khas dan membedakan antara satu orang dengan orang lain sebagai bentuk potensi pada masing-masing individu. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Colquitt (2014) dengan teorinya yang bernama *the integrative models of organizational behavior* menegaskan bahwa hasil kerja seorang pegawai berupa komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di dua Rumah Sakit di Kota Mataram, karakteristik individu yang diteliti pada penelitian ini diantaranya yaitu pendidikan dan masa kerja. Hasil observasi menunjukkan

bahwa terdapat beberapa petugas rekam medis yang pendidikan terakhirnya bukan lulusan rekam medis bahkan ada yang lulusan SMA. Sedangkan menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, (2008) "Setiap Perekam Medis yang akan melakukan pekerjaannya harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) Perekam Medis. Setiap Perekam Medis yang melakukan pekerjaannya di fasilitas pelayanan kesehatan wajib memiliki Surat Izin Kerja (SIK) Perekam Medis. SIK Perekam Medis adalah bukti tertulis yang diberikan untuk menjalankan pekerjaan rekam medis pada fasilitas pelayanan kesehatan. SIK Perekam Medis diberikan kepada Perekam Medis yang telah memiliki STR Perekam Medis dan dikeluarkan oleh pemerintah Kabupaten / Kota". Selain itu terdapat petugas dengan masa kerja yang baru sehingga belum terbiasa dalam hal membaca diagnosis dokter sehingga kesulitan dalam melakukan proses koding berkas rekam medis. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja responden di Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" dan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Permata Hati" Mataram.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian dimana peneliti melakukan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka (Cresswell, 2018). Penelitian analitik berarti penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh petugas rekam medis yang bekerja di Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" dan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Permata Hati" Mataram dengan jumlah 30 orang. Kedua rumah sakit ini memiliki akreditasi yang sama yaitu C.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2015).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data (Sumantri dkk, 2011). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan lembar kuesioner yang disusun dari gabungan beberapa penelitian terdahulu dengan variabel dan objek yang sama dengan penelitian ini. Skala yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban (Sugiyono, 2015). Dalam hal ini peneliti akan memberikan kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Analisis Data

Pengolahan analisa data secara manual dan bantuan komputer harus terdapat makna atau arti yang menginterpretasikan hasil penelitian tersebut (Winarsunu, 2017). Data hasil penelitian diolah menggunakan bantuan program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *Spearman Rank*. Teknik korelasi *Spearman Rank* merupakan teknik statistik yang digunakan dalam pengujian hipotesis asosiatif/hubungan (korelasi)

bila datanya berbentuk ordinal (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Karakteristik Responden

Pengumpulan data penelitian dilakukan selama bulan Desember 2018 pada responden penelitian yang merupakan petugas Rekam Medis yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. Gambaran subyek penelitian meliputi karakteristik yang dimiliki oleh petugas Rekam Medis yang menjadi responden penelitian. Karakteristik petugas meliputi a) pendidikan; b) masa kerja; c) umur; d) jenis kelamin dan; e) status perkawinan.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Distribusi frekuensi yang memuat variabel pendidikan dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		N	Persentase
1	SMP	1	3,3 %
2	SMA	5	16,5 %
3	Diploma	14	46,2 %
4	Strata 1	10	33,3 %
	Total	30	100 %

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir terbanyak terdapat pada jenjang Diploma yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 53,3 %.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi frekuensi yang memuat variabel masa kerja terlihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	
		N	Persentase
1	Baru	22	73,3 %
2	Lama	8	26,7 %
	Total	30	100 %

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa

masa kerja responden di Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" dan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Permata Hati" Kota Mataram sebagian besar telah bekerja kurang dari 3 tahun dengan jumlah 22 responden atau persentase sebesar 73,33 %.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur

Distribusi frekuensi yang memuat variabel umur disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur

No	Masa Kerja	Jumlah	
		N	Persentase
1	17 – 25 tahun	10	33,3 %
2	26 – 35 tahun	15	50,0 %
3	36 – 45 tahun	4	13,3 %
4	46 – 55 tahun	1	3,3 %
	Total	30	100 %

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat jumlah responden paling tinggi adalah responden yang berusia 26 - 35 tahun dengan jumlah responden 15 atau persentase sebesar 50 %.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N	Persentase
1	Perempuan	22	73,3 %
2	Laki-laki	8	26,7 %
	Total	30	100 %

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 70%.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Perkawinan

Distribusi frekuensi berdasarkan status perkawinan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Perkawinan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N	Persentase
1	Belum Menikah	16	53,3 %
2	Sudah Menikah	14	46,7 %
	Total	30	100 %

Pada Tabel 5 status perkawinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah belum menikah atau sudah menikah. Dapat diketahui bahwa status belum menikah adalah jumlah terbanyak yaitu 16 responden dengan persentase 53,3 %.

Kinerja Responden

Kinerja responden (petugas Rekam Medis) dalam penelitian ini dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kinerja tinggi, kinerja sedang, dan kinerja rendah. Kinerja petugas di Rumah Sakit dalam penelitian ini di ukur dengan 15 pernyataan.

Tabel 6. Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit

No	Kinerja	Jumlah	
		N	Persentase
1	Kinerja Tinggi	29	96,7 %
2	Kinerja Sedang	1	3,33 %
3	Kinerja Rendah	0	0,0 %
	Total	30	100 %

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 30 responden di Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" dan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Permata Hati" Kota Mataram terdapat 29 responden yang memiliki kinerja tinggi dengan persentase 96,7 %.

Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja

No		Pendidikan	Kinerja
1	Pendidikan	Correlation Coefficient	1.000 .046
2		Sig. (2-tailed)	.808
3		N	30 30
4	Kinerja	Correlation Coefficient	.046 1.000
5		Sig. (2-tailed)	.808
6		N	30 30

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil analisis uji korelasi *spearman rank*

diperoleh nilai p value = 0,707. Nilai p -value 0,808 > nilai α (0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan dan kinerja.

Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka dalam mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja terlihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kinerja

No		Masa Kerja	Kinerja
1	Masa Kerja	Correlation	1.000
		Coefficient	.112
2		Sig. (2-tailed)	.556
3		N	30
4	Kinerja	Correlation	.112
		Coefficient	1.000
5		Sig. (2-tailed)	.556
6		N	30

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai p value = 0,556. Nilai p value 0,556 > nilai α = 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dan kinerja.

Hubungan antara Umur dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk mengetahui hubungan antara umur dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Hubungan Antara Umur dengan Kinerja

No		Umur	Kinerja
1	Umur	Correlation	1.000
		Coefficient	.111
2		Sig. (2-tailed)	.559
3		N	30
4	Kinerja	Correlation	.111
		Coefficient	1.000
5		Sig. (2-tailed)	.559
6		N	30

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai p value = 0,559. Nilai p value 0,559 > nilai α = 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja.

Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Kinerja

No		Jenis Kelamin	Kinerja
1	Jenis Kelamin	Correlation	1.000
		Coefficient	-.284
2		Sig. (2-tailed)	.129
3		N	30
4	Kinerja	Correlation	-.284
		Coefficient	1.000
5		Sig. (2-tailed)	.129
6		N	30

Tabel 10 menunjukkan bahwa analisis menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai p value = 0,129. Nilai p value 0,129 > nilai α = 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja.

Hubungan antara Status Perkawinan dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kinerja dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Hubungan Antara Status Perkawinan dengan Kinerja

No		Status Perkawinan	Kinerja
1	Status Perkawinan	Correlation Coefficient	1.000
2		Sig. (2-tailed)	-.284
3		N	30
4	Kinerja	Correlation Coefficient	-.284
5		Sig. (2-tailed)	1.000
6		N	30

Tabel 11 menunjukkan bahwa analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai *p value* = 0,359. Nilai *p value* 0,359 > nilai α (0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja.

Pembahasan

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram adalah responden yang pendidikan terakhirnya jenjang Diploma yaitu sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 46,2 %, sedangkan pada jenjang Strata 1 terdapat 10 responden dengan persentase 33,3 %. Pada jenjang SMP terdapat 1 responden dengan persentase 3,33 % dan pada jenjang SMA terdapat 5 responden dengan persentase 16,5 %. Dari 30 jumlah responden terdapat 1 responden yang memiliki kinerja sedang, sedangkan 29 responden lainnya memiliki kinerja yang tinggi.

Setelah dilakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS ternyata penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Sudiar \(2013\)](#) dan [Masni dkk \(2010\)](#) bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja responden karena baik tingkat pendidikan SMP sampai dengan Strata 1 responden memiliki kinerja yang tinggi. Begitu juga dengan penelitian [Ayura](#)

(2013), yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparat pengawas intern pemerintah (APIP). Penelitian lain namun tidak sejalan dengan hasil [Jacobis dkk \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa karakteristik individu (pendidikan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.

Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

Sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram adalah responden yang masa kerjanya < 3 tahun (baru) yaitu sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 73,3 %, sedangkan 8 responden lainnya adalah responden yang masa kerjanya > 3 tahun (lama) dengan persentase sebesar 26,7 %. Dari 30 jumlah responden terdapat 1 responden yang memiliki kinerja sedang, sedangkan 29 responden lainnya memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh [Masni dkk \(2010\)](#) bahwa masa kerja tidak berhubungan dengan kinerja. Setelah dilakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS ternyata penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Sudiar \(2013\)](#) bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja responden karena baik responden yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang baru maupun lama responden tetap memiliki kinerja yang tinggi.

Hubungan Umur dengan Kinerja

Sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram adalah responden yang berumur kisaran 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 50 %, sedangkan pada kisaran umur 17-25 tahun terdapat 10 responden dengan persentase 33,3 %. Pada kisaran umur 36-45 tahun terdapat 4 responden dengan

persentase 13,3 % dan pada kisaran umur 46-55 tahun terdapat 1 responden dengan persentase 3,3 %. Dari 30 jumlah responden terdapat 1 responden yang memiliki kinerja sedang, sedangkan 29 responden lainnya memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramli dkk (2010) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan kinerja individu. Oleh karena itu, meskipun seseorang masih berusia muda, kinerja individunya tidak akan tinggi, begitupula sebaliknya.

Setelah dilakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS ternyata penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiar (2013) dan Zahara dkk (2011) bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja responden karena baik responden yang berusia muda maupun sudah tua responden tetap memiliki kinerja yang tinggi.

Berbeda dengan penelitian oleh Kumajas dkk (2014) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow.

Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja

Sebagian besar responden yang bekerja di Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" dan Rumah Sakit Ibu dan Anak "Permata Hati" Kota Mataram adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase sebesar 70 %, sedangkan 9 responden lainnya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 30 %. Dari 30 jumlah responden terdapat 1 responden yang memiliki kinerja sedang, sedangkan 29 responden lainnya memiliki kinerja yang tinggi.

Setelah dilakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS ternyata

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiar (2013) dan Masni dkk (2010) bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja responden karena baik responden yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki tetap memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, jenis kelamin seorang perawat tidak ada hubungan dengan kinerja individu. Penelitian oleh Soeprodjo, dkk (2017), juga menegaskan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin perawat dengan kinerja perawat itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan seorang perawat haruslah memiliki kinerja yang bagus baik perawat tersebut berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Hubungan Status Perkawinan dengan Kinerja

Sebagian besar responden yang bekerja di dua rumah sakit swasta di Kota Mataram adalah responden yang status perkawinannya belum menikah yaitu dengan persentase sebesar 53,3 %, sedangkan responden yang status perkawinannya sudah menikah dengan persentase sebesar 46,7 %. Dari 30 jumlah responden terdapat 1 responden yang memiliki kinerja sedang, sedangkan 29 responden lainnya memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zahara dkk (2011) menyatakan berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $P = 0,321$ dan $\alpha = 0,05$. Ini berarti tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dengan kinerja perawat karena nilai $P = 0,321 > \alpha = 0,05$.

Begitu juga dengan penelitian oleh Kumajas, dkk (2014), yang juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow.

KESIMPULAN

Karakteristik individu (latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja) tidak mempengaruhi kinerja petugas rekam medis pada rumah sakit swasta di Kota Mataram. Sangat diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mencari variabel yang tepat yang memiliki hubungan terhadap kinerja petugas rekam medis.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Politeknik Medica Farma Husada Mataram yang telah membiayai penelitian ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Manajemen Rumah Sakit Islam "Siti Hajar" Mataram dan RSIA Permata Hati Mataram serta seluruh petugas rekam medis di dua Rumah Sakit yang telah meluangkan waktu sehingga penelitian ini berjalan sesuai dengan rencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayura, D. P. (2013) 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)', *Jurnal Akuntansi*, 1(3). Available at: <http://103.216.87.80/students/index.php/akt/article/download/690/447>.
- Colquitt, J., LePine, J. A. and Wesson, M. J. (2014) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 6e. New York: McGraw-Hill Irwin. Available at: <http://ecommerce-prod.mheducation.com.s3.amazonaws.com/units/highered/changes/colquitt-organizational-behavior-6e.pdf>.
- Cresswell, J. W. (2018) *Third Edition Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. Sage Publications.
- Available at: <http://www.drbramedkarcollege.ac.in/sites/default/files/research-design-ceil.pdf>.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2009) *Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*, Jakarta: Depkes RI. Available at: <http://www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/26/119.bpkp>.
- Jacobis, G. V., Kojo, C. and Wenas, R. S. (2017) 'Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16485>.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2019) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. Available at: <https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/11/pmk302019.pdf>.
- Kumajas, F. W., Warouw, H. and Bawotong, J. (2014) 'Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow', *Jurnal Keperawatan*, 2(2). Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/5304/4817>.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2008) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 269 Tahun 2008 Tentang Rekam Medis*. Indonesia. Available at: <https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/11/pmk2692008.pdf>.
- Pujiwati, A. and Susanty, E. (2015) 'The Influence of Individual Characteristics and Work

- Motivation on Employee Performance', in *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, pp. 46–52. isbn: 2302-9791.
- Ramli, M., Masni, M. and Indar, I. (2010) 'Hubungan Karakteristik Individu dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar', *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Universitas Hasanuddin*, 6(4), p. 27407. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/27407-ID-hubungan-karakteristik-individu-dan-beban-kerja-dengan-kinerja-perawat-di-ruang.pdf>.
- Soeprodo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F. and Engkeng, S. (2017) 'Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. VL Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara', *KESMAS*, 6(4).
- Sudiar, T. N. (2013) *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Petugas Poliklinik RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Available at: <http://eprints.ums.ac.id/27275/>.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri and others (2011) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Prenada Media. Available at: https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Cpo-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodologi+Penelitian+Kesehatan&ots=c9EyL5HqMT&sig=cA_WS W4PAFoBgXdYnt-gH7iVlwQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Metodologi Penelitian Kesehatan&f=false.
- Winarsunu, T. (2017) *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. UMM Press. Available at: https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=lggHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Pengolahan+analisa+data+secara+manual+dan+bantuan+komputer+harus+terdapat+makna+atau+arti+yang+menginterpretasikan+hasil+penelitian+tersebut&ots=I09rBJO7cG&sig=MN8XCdTnczIdSValmSa-Aw0kaOk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Zahara, Y., Sitorus, R. and Sabri, L. (2011) 'Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana', *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), pp. 73–82. Available at: <http://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/download/312/471>.