



Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis Di Puskesmas Purbalingga

Ema Rosiana^{1✉}, Esa Dhiandhani², Wiwik Priyatin³

Politeknik Yakpermas Banyumas

Email: rosianaema62@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja seorang karyawan seringkali dinilai oleh perusahaan untuk melihat dan mengetahui seperti apa kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat berada di perusahaan tertentu. Dampak yang ditimbulkan dari adanya kinerja petugas rekam medis yang kurang baik yaitu seperti pelayanan yang diberikan oleh petugas kepada pasien menjadi kurang maksimal. Sehingga dapat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien di tempat tersebut. Untuk mengetahui kinerja petugas rekam medis dapat dilakukan pengukuran melalui indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan supervisi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Purbalingga pada Bulan Juli 2023. Dengan populasi semua petugas rekam medis dan *total sampling* sebanyak 3 orang. Cara pengumpulan data menggunakan angket dan analisis data yang digunakan yaitu univariat. Hasil penelitian ditemukan : kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga menunjukkan bahwa petugas rekam medis seluruhnya memiliki kinerja yang baik, hal ini terlihat pada perolehan presentase sebesar 100 %. Kesimpulan : Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga diperoleh dengan kategori baik, namun pada penilaian indikator kehadiran dan supervisi masih belum maksimal.

Kata Kunci : *Perawat, Early Warning Score Syste, Rumah Sakit.*

Abstract

An employee's performance is often assessed by companies to see and find out what kind of contribution the employee makes to the work they do while at a particular company. The impact resulting from the poor performance of medical record officers is that the service provided by officers to patients is less than optimal. So it can affect the quality of health services and patient satisfaction at that place. To determine the performance of medical records officers, measurements can be made using indicators, namely work quality, work quantity, attendance and supervision. This study aims to describe the performance of medical records officers at the Purbalingga Community Health Center. The method used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at the Purbalingga Community Health Center in July 2023. With a population of all medical records officers and a total sampling of 3 people. The data collection method uses a questionnaire and the data analysis used is univariate. The research results found: the performance of medical records officers at the Purbalingga Community Health Center showed that all medical records officers had good performance, this can be seen in the percentage obtained at 100%. Conclusion: The results of this study show that the performance of medical records officers at the Purbalingga Community Health Center is in the good category, but the assessment of attendance and supervision indicators is still not optimal.

Keyword: *performance, medical records officer, health center.*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu tidak hanya dilihat dari pelayanan medisnya saja, akan tetapi juga dapat dilihat pada penyelenggaraan rekam medisnya. Rekam medis merupakan salah satu indikator dalam kualitas pelayanan rumah sakit yang dapat diketahui dengan melalui pengisian rekam medis pasien yang lengkap (Dewi et al., 2021). Rekam medis menjadi bagian dari manajemen di suatu tempat pelayanan kesehatan, salah satunya di rumah sakit atau di Puskesmas dalam rangka untuk menunjang keberhasilan tertib administrasi dan meningkatkan pelayanan kesehatan (Dewi et al., 2021). Rekam medis adalah salah satu pilar yang sangat penting, sehingga penyelenggaraan rekam medis harus dikelola oleh petugas yang profesional

Kinerja seorang karyawan seringkali dinilai oleh perusahaan untuk melihat dan mengetahui seperti apa kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat berada di perusahaan tertentu. Menurut Suparyanto dan Rosad (2020) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil evaluasi yang sistematis dan didasarkan pada indikator kinerja kegiatan kelompok berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Tujuan dari penilaian kinerja juga memberikan umpan balik atau feedback kepada karyawan untuk memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan

produktivitas dan menjadi dasar pengambilan kebijakan terhadap karyawan (Sinollah & Hermawanto, 2020). Guna mendukung pengelolaan rekam medis yang baik, maka diperlukan petugas rekam medis yang mengetahui, atau menguasai tugasnya yang sesuai dengan bidangnya.

Mengetahui kinerja petugas rekam medis dapat dilakukan pengukuran melalui indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan supervisi (Riyanto et al., 2022). Berdasarkan jurnal penelitiannya yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Gorontalo mengatakan bahwa responden yang memiliki kualitas kerja yang cukup diperoleh sebanyak (27,5 %) dan kualitas kerja yang kurang diperoleh sebanyak (5,0 %) hal ini disebabkan karena sebagian petugas rekam medis masih kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pimpinan. Selain kualitas kerja, dalam indikator kuantitas kerja juga mengatakan bahwa kemampuan petugas dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah tepat waktu dengan kuantitas kerja yang baik, namun masih terdapat petugas yang belum memberikan hasil kerja yang maksimal dan adapula petugas yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebabkan karena kemalasan petugas (Hipi et al., 2022). Hasil penelitian lain dari Daud et al. (2021) mengatakan bahwa untuk kedisiplinan jam kehadiran petugas masih belum maksimal, dimana terdapat beberapa pegawai datang melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengakibatkan kualitas pelayanan rekam medis menjadi menurun dan tidak maksimal. Dimana pasien harus menunggu lama jika petugas yang bertanggung jawab dibagian tertentu terlambat datang, keterlambatan waktu kehadiran petugas tersebut dapat memperlambat pelayanan di bagian rekam medis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zahroh & Muflihatin (2020) di Puskesmas Kalisat, mengatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja petugas yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga berdampak pada kepuasan pasien. Berbagai penjelasan latar belakang di atas, sehingga peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai topik penelitian ini yang berjudul "Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Purbalingga".

METODE PENELITIAN

Jenis rancangan penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Purbalingga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis yang ada di puskesmas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 3 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan

adalah kuesioner tertutup dengan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan proses editing, coding, scoring, dan tabulating data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Purbalingga

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Purbalingga

Gambaran	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	3	100
Kurang Baik	0	-

Berdasarkan tabel 4.1 Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis menunjukkan bahwa petugas rekam medis seluruhnya memiliki kinerja yang baik, hal ini terlihat pada perolehan presentase sebesar 100 %.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Purbalingga, menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga baik, hal ini dapat dilihat dari perolehan presentase sebesar 100 %. Kinerja merupakan hasil kerja, sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai petugas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Hipi et al., 2022). Untuk mengetahui suatu kinerja petugas dikatakan baik atau tidak, tentunya dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian kinerja terhadap suatu petugas. Menurut Agustin & Sonia (2021) untuk melakukan suatu penilaian kinerja terhadap petugas dapat menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan supervisi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penilaian kinerja terhadap petugas rekam medis di Puskesmas sesuai dengan teori, yaitu dengan menggunakan beberapa indikator seperti, kualitas kerja dilihat dari efektifitas komunikasi, kuantitas kerja dilihat dari ketepatan waktu pengerjaan tugas, kehadiran dan supervisi.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja yang telah dilakukan di Puskesmas Purbalingga, untuk kualitas kerja dari indikator efektifitas komunikasi diperoleh kategori baik. Karena semua petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai isi pesan yang dikomunikasikan dan semua petugas rekam medis tidak pernah sungkan untuk bertanya tentang pekerjaan kepada sesama petugas. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian yang dinamis antara dua orang atau

lebih dalam sebuah interaksi langsung ataupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna dan suatu ide (Pratiwi et al., 2023). Berkomunikasi efektif memiliki arti bahwa antara komunikator dan komunikan sama sama mempunyai pengertian yang sama tentang suatu pesan yang sedang dibicarakan. Pesan yang disampaikan dengan baik dapat membuat orang lain lebih mudah memahami, sehingga memberikan *feedback* yang diinginkan oleh komunikator.

Komunikasi dapat dikatakan baik apabila pesan yang diberitahukan oleh komunikator dapat diterima dengan baik oleh komunikan, sehingga tidak menimbulkan salah persepsi. Dampak yang ditimbulkan dari adanya komunikasi yang baik dari para petugas rekam medis yang ada di puskesmas tentunya dapat meningkatkan suatu kinerja petugas rekam medis di puskesmas tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Agustin & Sonia (2021) yang menyatakan bahwa petugas rekam medis mampu berkomunikasi secara efektif, karena mereka saling bertanya tentang ketidaktahuan mereka dan bercerita keluhan yang mereka alami kepada sesama petugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Purbalingga, untuk kuantitas kerja dari indikator ketepatan waktu pengerjaan tugas diperoleh kategori baik. Karena semua petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Untuk mengetahui kuantitas kerja pada penilaian kinerja dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kuantitas adalah produksi yang dapat dinyatakan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah proses saat kegiatan yang diselesaikan. Jumlah yang ingin dicapai biasanya ditentukan dalam profesi tertentu. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang memenuhi dengan tujuan atau melampaui target yang telah ditetapkan (Fadel, 2021).

Dampak yang ditimbulkan dari adanya ketepatan waktu penyelesaian tugas yang baik, tentunya dapat meningkatkan suatu kinerja petugas rekam medis di puskesmas tersebut. Selain itu, membuat petugas menjadi lebih disiplin, lebih teratur dan terencana karena mampu mengerjakan tugas tertentu dengan tepat waktu. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan Amsori (2019) yang mengatakan bahwa, berdasarkan faktor kuantitas (jumlah) kerja diketahui petugas rekam medik baik, karena petugas rekam medik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Riyanto et al. (2022) mengatakan bahwa berdasarkan faktor kuantitas kerja diketahui kinerja petugas rekam medis dikatakan baik, karena petugas rekam medis mampu menyelesaikan tugas dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Haji Kota Medan.

Hasil penelitian untuk indikator kehadiran diperoleh kategori baik, namun masih terdapat beberapa petugas yang terkadang datang tepat waktu dan terkadang terlambat. Kehadiran merupakan salah satu bagian dari tingkat kedisiplinan para petugas terhadap jam kerja yang telah diatur sesuai peraturan suatu organisasi yang ditetapkan di sebuah tempat institusi tertentu. Kehadiran seorang petugas dapat dikatakan baik, apabila petugas tersebut bisa datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah diterapkan di suatu instansi atau perusahaan tersebut.

Keterlambatan petugas rekam medis di puskesmas akan berdampak pada terganggunya proses pelayanan yang akan diberikan kepada pasien, sehingga akan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan khususnya bagian rekam medis di suatu puskesmas. Hal tersebut juga sejalan dengan Daud et al. (2021) yang mengemukakan bahwa keterlambatan jam datang petugas rekam medis sangat mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan. Selain itu, dampak dari kehadiran yang kurang baik yaitu, akan mengakibatkan menurunnya kedisiplinan dari para petugas di instansi atau perusahaan tersebut. Menurut Widayati (2022) kehadiran dari seorang petugas atau pegawai sangatlah penting, karena dari faktor kehadiran inilah dapat digunakan sebagai aspek untuk mengukur seperti apa kinerja dari para pegawai. Apabila setiap pegawai di suatu organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak yang baik dan positif juga untuk suatu organisasi atau perusahaannya. Selain itu, dengan adanya kinerja yang baik dapat mendukung suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Riyanto et al. (2022) yang menyatakan bahwa kehadiran petugas rekam medis selalu tepat waktu, namun waktu pulang kerja tidak selalu tepat waktu yakni waktu pulang yang seringkali mundur guna menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang belum terselesaikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Daud et al. (2021) yang menyatakan bahwa di Puskesmas Kabila untuk kehadiran petugas rekam medis khususnya jam datang masih belum maksimal, dimana masih ada beberapa petugas yang datang melewati jam yang telah ditentukan dalam peraturan. Dimana pasien harus menunggu lama apabila petugas yang bertanggung jawab di bagian tertentu datang terlambat.

Hasil penelitian untuk indikator supervisi di Puskesmas Purbalingga diperoleh kategori baik, namun masih terdapat petugas yang menyatakan bahwa pimpinan kadang kadang melakukan pengawasan dalam pekerjaan dan kadang kadang memberikan arahan dalam setiap pekerjaan. Kegiatan supervisi adalah suatu proses membantu, membimbing atau mengarahkan, memberi dukungan kepada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan atau prosedur yang berlaku, mengembangkan

keterampilan baru, memberikan pemahaman yang luas untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Setiawan et al., 2020). Tujuan supervisi adalah agar setiap kegiatan yang direncanakan dapat berjalan dengan benar dan tepat guna mencapai tujuan yang diharapkan (Gunawan, J., 2016 dalam (Setiawan et al., 2020)).

Supervisi dapat dikatakan baik, apabila pimpinan sering melakukan pengawasan dalam pekerjaan dan selalu memberikan arahan dalam setiap pekerjaan. Dampak dari kegiatan supervisi yang belum dilaksanakan secara maksimal, yaitu dapat menurunkan mutu atau kualitas kinerja petugas rekam medis dalam melakukan tugas tugasnya. Hal ini akan mengakibatkan petugas menjadi kurang kooperatif dalam bekerja. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan Daud et al. (2021) yang menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu melakukan pengawasan kepada petugas rekam medis, pimpinan kadang melakukan pengawasan kerja, tetapi tidak setiap hari karena beberapa kesibukan oleh pimpinan atau kepala puskesmas. Selain itu, dari hasil penelitiannya juga mengatakan bahwa pimpinan terkadang melakukan arahan ketika ada beberapa kendala yang terjadi, tetapi jika arahan kerja dibutuhkan maka akan diberikan solusi jika menemukan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja petugas rekam medis di Puskesmas Purbalingga diperoleh dengan kategori baik. Namun pada penilaian indikator kehadiran masih belum maksimal karena memperoleh skor belum maksimal, karena masih terdapat petugas rekam medis yang terkadang datang tepat waktu dan terkadang pulang terlambat. Pada indikator supervisi di Puskesmas Purbalingga juga masih kurang maksimal, hal ini terlihat pada petugas rekam medis yang menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu melakukan pengawasan dan arahan tetapi hanya kadang kadang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., & Sonia, D. (2021). Tinjauan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Salak Bogor Guna Peningkatan Pelayanan Kesehatan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(3), 353–360.
- Amsori, ad I. (2019). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/2trik9301> Kinerja Petugas Rekam Medis Diruang Filling Ditinjau dari Kompetensi Perekam Medis di RSUD Muhammadiyah Ponorogo Muhamad Ikhsan Amsori. 9(3), 201–207. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/2trik9301>
- Daud, A. C., Waluyo, D., & Nanto, H. (2021). Gambaran Kinerja Petugas Rekam Medis Di

- Puskesmas Kabila Tahun 2019. I(I), 25–31.
- Dewi, R. (2021). Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis DI RSUD Besemeh Kota Pagar Alam Tahun 2021 (pp. 0–81). rama.binahusada.ac.id. http://rama.binahusada.ac.id:81/id/eprint/665/1/ratna_dewi.pdf
- Dewi, R., Suryani, L., Anggreny, D. E., Dr. Vladimir, V. F., Maulani, A. N., Aura Nurzilal Ridwan, Meira Hidayati, Aris Susanto, Firman, Ritonga, Z. A., Putri, C. A., Hidayati, M., Fajriati, R. N., Aprilia, A. K. D., Nurmawati, I., & Wijayanti, R. A. (2021). Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Besemah Kota Pagar Alam. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 1(2), 367–378. <https://doi.org/10.32524/jksp.v4i2.281>
- Effendi, K., & Junita, S. (2019). Tingkat Kepuasan Pasien terhadap Pelayanan Kesehatan di UPTD Puskesmas Mutiara Tahun 2019. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 82–90. <https://jurnal.mitrahusada.ac.id/index.php/emj/article/download/127/110>
- Fadel, M. (2021). Literature Review Penilaian Kinerja Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan (Pmik) Literature Review Penilaian Kinerja Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan (Pmik). <https://stikespanakkukang.ac.id/assets/uploads/alumni/63e2bb79a0e0df48badbb7f5412e9a12.pdf>
- Hipi, S. I., Jusuf, H., Flora, S., Tarigan, N., Masyarakat, J. K., Olahraga, F., Kesehatan, D., & Gorontalo, U. N. (2022). Penerapan Metode Rating Scale Sebagai Penilaian Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo Application Of The Rating Scale Method As Performance Assessment Of Medical Recording Officers In Hospital Islam (RSI) Gorontalo. *Public Health and Surveillance Review*, 1(1), 11–23.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325>
- Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, MS Denok Sunarsi, S.Pd., M. M. Ch. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Issue 1).
- Ramadhan, F., Muhafidin, D., & Miradhia, D. (2021). Kualitas Pelayanan Kesehatan Puskesmas Ibun Kabupaten Bandung. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 12(2), 58. <https://doi.org/10.24198/jane.v12i2.28684>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, Pub. L. No. 43, 2 1 (2019).
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis, Pub. L. No. 24, 2 2003 (2022).

- Rindiasari, Hidayat, Yuliani, P. R., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri. FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(5), 367. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i5.7257>
- Riyanto, D., Nyorong, M., & Syamsul, D. (2022). Analisis Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Haji Medan Performance Analysis of Medical Record Officers in Haji Hospital Medan. 5(1), 27. [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5\(1\).27-35](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5(1).27-35)
- Rosita, R., Yudistiro, I. A., Ramadani, D. P., & Nurhain, D. (2022). Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Rekam Medis di Puskesmas. Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 8(1), 1. <https://doi.org/10.29241/jmk.v8i1.780>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2020). Pengaruh, Kehadiran, Pengawasan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 12–26.
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Qudsi, J., & Nik Arifin, N. A. B. (2021). Studi Tentang Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit. Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan, 4(2), 107–114. <https://doi.org/https://dpoi.org/10.31983/jrmik.v4i2.7711>
- Sari, J. C., & Jepisah, D. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Petugas Rekam Medis di Puskesmas Kampar Tahun 2021. Jurnal Rekam Medis (Medical Record Journal), 1(3), 215–225. <https://jom.hip.ac.id/index.php/rmik/article/view/364>
- Sari, R. S., Tasri, Y. D., & Apriliani, M. (2022). Identifikasi Pengetahuan Dan Pemahaman Profesional Perekam Medis Terhadap Kompetensi Perekam Medis. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(8), 2639–2646.
- Setiawan, H., Rizany, I., & Adawiah, R. (2020). Peran Supervisor Keperawatan pada Era Supervisor Keperawatan pada Era Akreditasi sesuai SNARS di Rumah Sakit Kota Banjarbaru. Caring Nursing Journal, 4(2), 68–72.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Kinerja Karyawan. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Widayati, S. (2022). Analisis Pengawasan, Tunjangan Kinerja Dan Kehadiran Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19. Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 10(1), 306–310. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/533%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/533/351>

- Wiguna, A. S., & Safitri, D. R. (2019). Tinjauan Sistem Penyimpanan Dokumen Rekam Medis Di Rsu Sinar Husni Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 4(2), 648–654. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v4i2.88>
- Zahroh, N., & Muflihatin, I. (2020). Analisis Kinerja Petugas Dalam Melakukan Pelayanan Rawat Jalan di Puskesmas Kalisat. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 1(4), 456–464. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v1i4.1995>