

The Relationship Between Competence And Workload On The Performance Of Medical Record Officers In Hospitals Of Pekanbaru City 2023

Hubungan Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Se-Kota Pekanbaru Tahun 2023

Tri Purnama Sari^{1*}, Fitriani Astika², Wen Via Trisna³

Universitas Hang tuah pekanbaru^{1,2,3}

tripurnamasari@htp.ac.id¹, fitrianiastika@htp.ac.id², wenviatrisna@htp.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Efforts to improve the performance of health workers in hospitals are very important because there are various aspects related to efforts to improve health services. The method in this research is quantitative with Cross-Sectional research design. The population in this study were medical record officers in Pekanbaru City Government Hospitals totalling 105 people from four hospitals. The results showed that there was a significant relationship between competence and performance (P value = 0.044) and from the results of the analysis obtained POR 95 % CI = 2.303 meaning that respondents with low competence were more at risk 2 times to have low performance than respondents with high competence. There is a significant relationship between workload and performance (p value = 0.034) and from the results of the analysis obtained POR 95% CI = 2.365 means that respondents with high workload are more at risk 2.3 times to have low performance than respondents with low workload.

Keywords: competence, workload, performance, medical record

ABSTRAK

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan Kesehatan. Metode pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain penelitian Cross-Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas rekam medis yang berada di Rumah Sakit Pemerintah Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 105 orang dari empat rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja (P value = 0,044) dan dari hasil analisis diperoleh POR 95 % CI = 2,303 artinya responden dengan kompetensi rendah lebih berisiko 2 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan responden dengan kompetensi tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja (p value=0,034) dan dari hasil analisis diperoleh POR 95 % CI = 2,365 Artinya responden dengan beban kerja tinggi lebih berisiko 2,3 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan responden dengan beban kerja yang rendah.

Kata Kunci: kompetensi, beban kerja, kinerja, rekam medis

1. Pendahuluan

Undang-Undang RI Nomor 36 tahun 2009 menyatakan kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara RI 1945. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut diselenggarakanlah upaya pembangunan yang berkesinambungan yang merupakan suatu rangkaian pembangunan yang menyeluruh terarah dan terpadu termasuk diantaranya pembangunan kesehatan.

Pembangunan kesehatan adalah bagian terpadu dari pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mewujudkan bangsa yang maju dan mandiri serta sejahtera lahir dan batin. Salah satu ciri bangsa yang maju adalah bangsa yang mempunyai derajat kesehatan yang tinggi [Adisasmito, W. 2009].

Untuk mewujudkan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya diperlukan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan meliputi pelayanan promotif, preventif, kurative dan rehabilitatif yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat [Depkes RI, 2008].

Rekam medis merupakan salah satu bagian terpenting dalam membantu pelaksanaan pemberian pelayanan kepada pasien di rumah sakit, dimulai dari pelayanan pada bagian registrasi pasien, filling, coding, indeksing, assembling, dan pelaporan rumah sakit. selain itu peran rekam medis sangat dibutuhkan untuk mengelola bahan bukti pelayanan kesehatan [Rustiyanto E, 2009]. Berkaitan dengan isi rekam medis yang mencerminkan segala informasi menyangkut pasien merupakan dasar dalam menentukan tindakan lebih lanjut dalam upaya pelayanan maupun tindakan medis lain.

Jika dilihat dari pentingnya rekam medis di dalam pelayanan kesehatan, seharusnya rumah sakit atau penyelenggara pelayanan kesehatan lainnya harus memiliki tenaga kesehatan yang berkompenten di bidangnya dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi [Moeheriono, 2014].

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan [Maga. B, 2009]. Namun pada kenyataannya tingkat pelayanan rekam medis pada rumah sakit di Indonesia relatif rendah, hal ini dapat tercermin dari laporan akuntabilitas rumah sakit yang mengacu pada Standart Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) didapat tiga indikator yang masih cukup jauh dari target capaian yang ditetapkan yaitu pada indikator capaian waktu tunggu pada pelayanan rawat jalan hanya 76%, pada capaian waktu penyediaan berkas rekam medis rawat jalan hanya 55,73%, dan capaian terhadap Kelengkapan pengisian berkas rekam medis 24 jam setelah pelayanan sebesar 67,49%. Selain itu penggunaan elektronik health record belum sepenuhnya dapat terjamin keamanan data pasien. Dalam penyelenggaraan rekam medis juga dinilai memiliki berbagai kendala, diantaranya pengisian rekam medis yang tidak sesuai standar, manajemen pemberkasan yang tidak rapi, ruangan dan kertas yang tidak memadai, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis capaian kinerja pada laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) tahun 2020, disebutkan bahwa belum terealisasi 100% kinerja perekam medis disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Jumlah Sumber Daya Manusia yang masih kurang sehingga tidak ada waktu untuk melihat kembali kelengkapan data, Evaluasi petugas pemberi pelayanan terhadap isian data-data pasien di status yang masih kurang, Banyaknya dokumen rekam medis yang harus di sediakan sehingga petugas kewalahan dalam melakukan penyediaan dokumen rekam medis, dan Perbandingan jumlah pasien yang berkunjung dengan ketersediaannya perekam medis di rawat jalan terbatas. selain itu, masalah yang masih umum dialami yaitu tingkat keterbacaan tulisan dokter yang rendah, resume medis yang tidak diisi atau tidak lengkap, dan analisa petugas klasifikasi kurang mendalam dan ketersediaan Tenaga rekam medis belum mencukupi/tidak tersedia.

Berdasarkan hasil wawancara awal kepada beberapa kepala bagian rekam medis dan informasi kesehatan menyatakan bahwa perekam medis dirumah sakit umum daerah masih banyak yang melakukan tugasnya secara merangkap seperti pada bagian assembling yang merangkap sebagai bagian filling, kemudian bagian filling yang merangkap sebagai bagian

distribusi rekam medis dan bagian koding merangkap sebagai bagian pelaporan. hal ini disebabkan karna keterersediaan jumlah perekam medis di rumah sakit masih kurang sehingga menimbulkan beban kerja yang berlebihan pada perekam medis yang ada.

Hal ini secara langsung juga dapat mengakibatkan kurangnya mutu pelayanan rekam medis karna selain petugas rekam medis yang tidak kompeten, pekerjaan yang ada tidak dapat diselesaikan walaupun beberapa pekerjaan telah dirangkap. Kegiatan yang sering terlambat antara lain kegiatan koding diagnosa yang tidak dapat diselesaikan pada hari yang sama. sehingga kegiatan penyimpanan/penjajaran juga tidak dapat dilakukansesuai waktu yang ditentukan sehingga menimbulkan beban kerja yang berlebihan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Kinerja karyawan, menurut Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo (2012), didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang mencapai hasil kerja tertentu setelah memenuhi spesifikasi tertentu. Dari teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa "kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya" dan "kinerja karyawan adalah kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya" (Edison. Emron, dkk, 2017).

Indikator kinerja secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis, R.L., dan J. H. Jackson. (2006). kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain :

1. Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerjasama
Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Kompetensi

Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasarnya yaitu kompeten yang memiliki arti cakap, mampu atau terampil. Dalam konteks manajemen SDM, istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan standar kompetensi dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang

berkompeten, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik untuk melaksanakan pekerjaan serta mengisi jabatan tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kebutuhan untuk setiap pekerjaan sangat beragam dengan demikian standar kompetensi harus dipersiapkan lalu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2014) ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*) Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun manual secara tertentu.
2. Pengetahuan (*Knowledge*) Yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
3. Konsep diri (*Self Concept*) Adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.
4. Motif (*Motive*) Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
5. Sifat (*Traits*) Karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

Beban kerja

Menurut Mudayana, beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Muhammad, beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Dengan demikian, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

Dimensi Beban Kerja menurut Munandar, mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Tuntutan Fisik Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
2. Tuntutan Tugas
3. Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori: 1). Beban kerja terlalu banyak/ sedikit "kuantitatif" yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu; 2). Beban kerja berlebihan /sedikit "kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

Menurut Putera, indikator-indikator beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan, Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra

diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Metode Penelitian

Metode pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain penelitian Cross-Sectional. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner yang di adopsi dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan terhadap petugas rekam medis di tiga Rumah Sakit yang ada di kota Pekanbaru dengan jumlah populasi sekitar 105 orang dari empat rumah sakit. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik total sampling.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 105 petugas rekam medis. Adapun gambaran karakteristik responden penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. karakteristik responden

Demografi	Kategori	Frekuensi
Pendidikan	SMA Sederajat	37
	Diploma Sarjana	65
	Pasca sarjana	3
Umur	20-30 tahun	44
	31- 40 tahun	32
	>40 tahun	29
Jenis kelamin	Laki-laki	47
	Perempuan	58

Sumber: Penolahan data primer tahun 2023

Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk memperoleh gambaran masing-masing variabel yang diteliti. Kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hasil analisis univariat dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2. Hasil analisis univariat

No	Variabel uji	Frekuensi	Presentase (%)
1 Kompetensi	1. Rendah	45	41,7
	2. Tinggi	60	55,6
	Jumlah	105	100.0
2 Beban Kerja	1. Tinggi	63	58,3
	2. Rendah	42	38,9
	Jumlah	105	100.0
3 Kinerja	1. Rendah	63	58,3
	2. Tinggi	42	38,9
	Jumlah	105	100.0

Sumber: Penolahan data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari 105 responden diketahui sebagian besar responden yang memiliki kompetensi rendah berjumlah 45 orang (41,7%). Responden yang memiliki beban kerja tinggi berjumlah 63 orang (58,3%). Responden dengan kinerja yang rendah berjumlah 63 orang (58,3%).

Analisis Bivariat

Untuk mendapatkan gambaran hubungan dua variabel antara variabel independen (Kompetensi dan beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja), maka dilakukan analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik chi-square.

Kompetensi

Tabel 3. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perekam Medis Di Rumah Sakit Kota Pekanbaru

No	Variabel uji	Kinerja						P <i>value</i>	POR 95% CI
		rendah		Tinggi		Total			
		N	%	n	%	n	%		
1	Kompetensi								
	Rendah	32	71,1	13	28,9	45	100	0,044	2,303 (1,014- 5.227)
	Tinggi	31	51,7	29	48,3	60	100		
	Jumlah	63	60,0	42	40,0	105	100		

Berdasarkan tabel diatas dari 105 responden dengan kompetensi rendah yang memiliki kinerja rendah sebanyak 32 orang (71,1%), sedangkan dari responden dengan kompetensi tinggi yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 29 orang (48,3%).

Hasil uji statistik menggunakan Chi square diperoleh P value = 0,044 < α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Dari hasil analisis diperoleh POR 95 % CI = 2,303 > 1. Artinya responden dengan kompetensi rendah lebih berisiko 2,3 kali memiliki kinerja rendah dibandingkan responden dengan kompetensi tinggi.

Beban kerja

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perekam Medis Di Rumah Sakit Kota Pekanbaru

No	Variabel uji	Kinerja						P <i>value</i>	POR 95% CI
		rendah		Tinggi		Total			
		N	%	n	%	n	%		
1	Beban Kerja								
	Tinggi	43	68,3	20	31,7	63	100	0,034	2,365 (1,0571- 5.290)
	Rendah	20	47,6	22	52,4	42	100		
	Jumlah	63	60,0	42	40,0	105	100		

Sumber: Penolahan data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dari 105 responden dengan beban kerja tinggi yang memiliki kinerja rendah sebanyak 43 orang (68,3%), sedangkan responden dengan beban kerja yang rendah memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 22 orang (52,4%).

Hasil uji statistik menggunakan Chi square diperoleh P value = 0,034 < α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Dari hasil analisis diperoleh POR 95 % CI = 2,365 > 1. Artinya responden dengan beban kerja tinggi lebih berisiko 2,3 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan responden dengan beban kerja rendah.

Pembahasan

Hubungan kompetensi dengan kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan Chi square diperoleh P value = $0,044 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Dari hasil analisis diperoleh POR 95 % CI = 2,303 > 1. Artinya responden dengan kompetensi yang rendah lebih berisiko 2,3 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan responden dengan kompetensi yang tinggi.

Menurut McClelland dalam Rivai (2010) Mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mempredisikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para average performers.

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Pekerja yang tidak memiliki kompetensi yang baik akan merasa aneh dengan pekerjaannya. Kinerja yang baik dari para karyawan ini dibutuhkan oleh setiap perusahaan khususnya bagi perusahaan yang memberikan pelayanan seperti rumah sakit terutama pada rumah sakit yang sudah menggunakan electronic health record (EHR). Namun jika pekerjaan yang sudah dibekali oleh peralatan yang memadai akan menjadi kurang maksimal apabila karyawan tidak mampu menggunakannya sehingga kinerja menjadi tidak berjalan dengan baik pula.

Rendahnya kinerja yang di sebabkan oleh kurangnya kompetensi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pasien sehingga hal ini akan berdampak pada naiknya income bagi perusahaan atau rumah sakit. Oleh sebab itu setiap perusahaan atau rumah sakit perlu melakukan peningkatan kompetensi sehingga kinerja dari para karyawan dapat terbetuk dengan baik.

Hubungan beban kerja dengan kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan Chi square diperoleh P value = $0,044 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Dari hasil analisis diperoleh POR 95 % CI = 2,303 > 1. Artinya responden dengan kompetensi yang rendah lebih berisiko 2,3 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan responden dengan kompetensi yang tinggi.

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang mengikuti posisi dan pekerjaannya. Beban kerja dari setiap pekerjaan berbeda beda termasuk beban kerja dibidang rekam medis. Pekerjaan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan menyebabkan tingkat stress atau bahkan kebosanan. Menurut Adityawarman (2015), yang melakukan penelitian di PT BRI Cabang Krekot menyatakan bahwa beban kerja memiliki korelasi dengan kinerja. Oleh karena itu beban kerja harus diperhatikan khususnya beban kerja yang timbul dari ketidakmampuan (inkopentensi) karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan beban kerja yang tinggi dan kemampuan atau kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak ideal bagi karyawan. Karyawan merasa asing dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dengan baik.

Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada tingkat stress yang tinggi sehingga akan mempengaruhi cara pandang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga akan menurunkan tingkat kinerja karyawan dan tentunya juga berdampak terhadap capaian kinerja institusi atau organisasinya. Selain itu Cara pandang yang rendah dari karyawan akan berdampak pada turunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada dua variable independent yakni kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di rumah sakit kota pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Adisasmito, W. (2009). Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit. Jakarta: Rajawali Pers
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga, (2015), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi Volume VI No 1, IPB Padjajaran Bogor.
- Departemen Kesehatan RI, (2008), Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/Menkes/SK/II/2008, tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit, Jakarta.
- Edison, Emron, dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA cv.
- Maga, b. (2009). Studi kinerja tenaga kesehatan di puskesmas wotu kecamatan wotu kabupaten luwu timur. Jurnal kesehatan bung, 2(2), 25-33
- Mathis, R.L., dan J. H. Jackson. (2006). Human resource management, alih bahasa. Jakarta: salemba empat.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali.
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rustiyanto E. (2009). Etika Profesi Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.