

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI REKAM MEDIS, ADMINISTRASI RUANG RAWAT INAP DAN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SAWAH BESAR

Yurita Mailintina^{1*}, Sarah Geltri Harahap², Ria Efkelin³, Martini⁴, Ludovikus⁵,
Ellynia⁶

¹⁻⁶Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) RS Husada

Email Korespondensi: yuritamailintina.91@gmail.com

Disubmit: 02 November 2023

Diterima: 12 Desember 2023

Diterbitkan: 01 Januari 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i1.12884>

ABSTRACT

According to 2018 SUSENAS figures, there are patients in Indonesia who reach 68% of the country's total population. An estimated 32 patients out of every 100 are hospitalized, and 45% of them experience anxiety. The time required to treat hospitalized patients is 25% to 45% longer compared to non-hospitalized patients, in addition to the fact that they require specialized care compared to patients on the other side. This is possible as a result of the patient's lack of understanding of the goals of his treatment, stress associated with changes in health conditions, environment and daily routine, as well as physiological restrictions. To find out exemplary leadership, employee discipline, responsibility, teamwork and a sense of ownership of the performance of medical records employees, administration of inpatient and outpatient rooms at Sawah Besar District Hospital. Quantitative with Cross-Sectional design. There is a relationship between medical records and exemplary leadership, staff discipline, organizational responsibility, teamwork and employee performance in the management of inpatient and outpatient wards at Sawah Besar Regional Hospital. The higher the influence of exemplary leadership, staff discipline, organizational responsibility and teamwork, the higher the performance of medical records staff and inpatient and outpatient management staff at Sawah Besar Regional Hospital.

Keywords: *Work Discipline, Work Loyalty, Employee Performance*

ABSTRAK

Menurut angka SUSENAS tahun 2018, terdapat pasien di Indonesia yang mencapai 68% dari total populasi negara. Diperkirakan 32 pasien dari setiap 100 dirawat di rumah sakit, dan 45% dari mereka mengalami kecemasan. Waktu yang dibutuhkan untuk merawat pasien rawat inap 25% hingga 45% lebih lama dibandingkan dengan pasien yang tidak menjalani rawat inap, selain fakta bahwa mereka membutuhkan perawatan khusus dibandingkan dengan pasien di sisi lain. Hal ini dimungkinkan sebagai akibat dari kurangnya pemahaman pasien tentang tujuan pengobatannya, stres yang terkait dengan perubahan kondisi kesehatan, lingkungan, dan rutinitas sehari-hari, serta pembatasan fisiologis. Untuk mengetahui keteladanan kepemimpinan, kedisiplinan karyawan, tanggung jawab, kerja sama tim dan rasa memiliki terhadap kinerja pegawai rekam medis,

administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar. Kuantitatif dengan desain *Cross-Sectional*. Terdapat hubungan antara rekam medis dengan keteladanan kepemimpinan, disiplin staf, tanggung jawab organisasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai pada pengelolaan bangsal rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar. Semakin tinggi pengaruh keteladanan kepemimpinan, disiplin staf, tanggung jawab organisasi dan kerjasama tim maka semakin tinggi pula kinerja staf rekam medis dan staf manajemen rawat inap dan rawat jalan RSUD Sawah Besar.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, manajemen rumah sakit menunjukkan perkembangan yang sangat pesat dan semakin kompleks. Lingkungan rumah sakit sangat fluktuatif, dinamis, kompetitif, multidisiplin, padat modal dan padat karya, kompleks, dan dinamis. Namun rumah sakit harus tetap menjalankan fungsi utamanya sebagai lembaga pelayanan sosial dengan mengutamakan pelayanan masyarakat dan selalu berpegang teguh pada etika pelayanan. (Calundu Rasidin, 2018). Institusi atau sebuah lembaga akan dapat bertahan dalam menjalankan misinya melayani masyarakat jika membuat kemajuan dalam kinerja karyawan. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah paling mendesak yang dihadapi para pemimpin. Hal ini karena keberhasilan tujuan perusahaan tergantung pada kinerja tenaga kerjanya saat ini. (Rego, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, 2017). Istilah "kinerja" berasal dari kata "kinerja kerja", yang mengacu pada pencapaian aktual atau prestasi kerja seseorang. Kinerja seorang pekerja juga dikenal sebagai tingkat pencapaian mereka di tempat kerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan saat melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya

kinerja seseorang. Motivasi sangat penting karena hal itu yang menyebabkan, menularkan, dan mendukung perilaku yang mendorong orang untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Supomo, R., & Nurhayati, 2018)

Rekam medis merupakan kunci dalam proses membangun kerahasiaan untuk pasien. Rekam medis dirancang untuk mengajarkan SDM dalam menjaga kerahasiaan data pasien. Rekam medis juga dapat digunakan untuk mengobati dan mengurangi rasa sakit pada pasien yang dirawat dalam waktu lama. Prevalensi remunerasi di Indonesia dapat dibandingkan dengan negara lain dalam beberapa hal, termasuk prevalensi pengetahuan tentang remunerasi dan tingkat pembayarannya. Hal ini penting karena berfokus pada metode yang digunakan oleh para profesional medis untuk memberikan perawatan dan perawatan berkualitas. Kualitas kesehatan yang ditentukan rumah sakit pada contoh kedua didasarkan pada waktu yang dihabiskan untuk memilih obat. (Yolanda, V., 2018). Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari setiap organisasi, besar atau kecil. Dalam organisasi besar, sumber daya manusia dipandang sebagai bagian yang sangat penting yang membuat atau menghancurkan proses pengembangan bisnis, dan

peran yang dimainkan orang dalam sumber daya manusia menjadi semakin penting. Badan didirikan karena memiliki tujuan, sedangkan tujuan rumah sakit mensyaratkan sikap atau perilaku yang bertanggung jawab dari pekerja yang kompeten. Kemampuan seorang pemimpin untuk bersikap suportif dan mewujudkan rasa simpati kepada karyawan atau bawahannya agar dapat mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam tercapainya hasil kerja yang baik dari karyawan. (Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, 2016).

Faktor kemampuan (ability), yang juga berkaitan dengan perilaku pegawai dalam bekerja dan disiplin, serta faktor motivasi yang didasarkan pada kemauan pegawai baik dorongan internal maupun eksternal untuk mencapai kinerja yang diharapkan merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. (Yolanda, V., 2018). Ketaatan dalam bekerja mengacu pada seorang pekerja melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan instruksi yang diberikan sebelumnya. Karena dapat mendorong pelaksanaan senam jalan, maka setiap perwakilan harus mematuhi kontrol yang ada yang dibuat oleh suatu organisasi atau perusahaan. Perwakilan yang mematuhi instruksi, memenuhi semua tanggung jawab, dan berkomitmen penuh, tentu saja, juga akan memberikan hasil yang positif. (Rianti., 2020). Karyawan yang disiplin dalam bekerja menunjukkan bahwa mereka patuh terhadap kebijakan kerja perusahaan yang baik. Disiplin kerja mendorong karyawan untuk selalu mengikuti aturan dan meminta pertanggungjawaban mereka untuk melakukannya. Banyak permasalahan yang sering muncul di

rumah sakit tempat kerja antara lain karyawan masuk kerja, pulang kerja pada jam kerja, tertawa pada jam kerja, dan mengikuti aturan rumah saat sakit. Menurut (Wirajaya, 2019) mengatakannya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pertimbangan yang paling penting, khususnya di rumah sakit, adalah staf rekam medis di rumah sakit.

Loyalitas dianggap sebagai puncak dari apa yang diharapkan konsumen. Menurut beberapa peneliti, pelanggan setia berpotensi meningkatkan pendapatan perusahaan sekaligus menurunkan biaya untuk mendapatkan pelanggan baru. (Ahmed, 2017), hal ini sejalan dengan penjelasan (Priansa, 2017), yang mengemukakan bahwa, untuk berbagai industri, penurunan 5% pelanggan korporat yang beralih mampu meningkatkan laba perusahaan sebesar 25-85%. Akibatnya, peningkatan profitabilitas perusahaan sangat bergantung pada mempertahankan loyalitas pelanggan. Pelanggan yang berdedikasi menyumbang sebanyak 70% dari penjualan. Pelanggan yang puas adalah dasar dari loyalitas. Kepuasan dianggap sebagai konstruk kognitif dan afektif yang kompleks yang dapat memediasi pengaruh nilai yang dirasakan pelanggan pada pembelian berulang dan hasil lainnya seperti loyalitas pelanggan. (Pentescu et al., 2017). Produk yang diharapkan dan mampu memuaskan pelanggan adalah produk yang mampu menawarkan nilai kepada pelanggan. Nilai yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan pelanggan yang dapat membuat pelanggan semakin loyal. (Ozer and et.al, 2018).

Rumah sakit ataupun klinik memperoleh manfaat yang sangat baik dari Rekam medis yang merupakan salah satu catatan

pemulih atau alur pencatatan perawatan. Catatan untuk organisasi terapi dimulai saat pasien mendaftar di klinik, menerima layanan kesehatan, dan keluar dari pusat perawatan. Pemeliharaan rekam medis dirancang untuk memudahkan dalam administrasi memberikan informasi yang relevan, menarik, dan mampu memberikan informasi yang sesuai. (Pratiwi, 2020). Rekam medis bersifat pribadi karena berisi informasi pribadi tentang seseorang, termasuk informasi tentang riwayat penyakit individu, riwayat infeksi, dan penentuan. Catatan restoratif sangat penting karena melindungi informasi dari bahaya dan penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu dan menyimpan catatan catatan terapeutik yang gigih pada poin apa pun yang terjadi. (Samsudin, 2021).

Pelayanan kesehatan adalah pelayanan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pertumbuhan sektor kesehatan karena merupakan komponen penting dari pelayanan kesehatan. Salah satu contoh pelayanan kesehatan yang kurang berkualitas adalah standar asuhan keperawatan (PPNI., 2016). Meningkatkan kaliber layanan asuhan keperawatan yang diberikan berupa kinerja perawat harus dilandasi dengan kemampuan yang tinggi dan mengarah pada kinerja penunjang pelaksanaan pekerjaan. Hasil kerja seseorang yang diselesaikan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi disebut kinerja (Nursalam, 2014). Menurut penelitian (Gomes, F. Proenca, 2015) indikator kinerja perawat digunakan untuk mengukur seberapa baik kegiatan dilakukan dalam batasan waktu tertentu. Indikator kinerja perawat adalah mereka yang berkonsentrasi pada hasil asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dan proses pemberian layanan.

Dokumentasi keperawatan adalah catatan otentik yang digunakan dalam praktik manajemen asuhan keperawatan profesional. Komunikasi, proses keperawatan, dan standar asuhan keperawatan adalah bagian penting dari dokumentasi. Kemanjuran dan efisiensi sangat membantu dalam mengumpulkan data terkait dan akan meningkatkan standar kualitas. Catatan keperawatan didokumentasikan (Nursalam, 2014). (Okaisu, E.M, 2014) dokumentasi keperawatan dilaporkan memakan waktu hingga 50% dari waktu shift perawat tetapi melakukan berbagai tugas penting, termasuk menjaga kesinambungan perawatan dengan memfasilitasi komunikasi terkait kesehatan antar petugas. Komunikasi yang buruk merupakan tujuan utama dalam peningkatan keselamatan pasien karena diketahui dengan baik bahwa hal itu sangat berkontribusi terhadap terjadinya efek samping dalam pengobatan.

Menurut angka SUSENAS tahun 2018, terdapat pasien di Indonesia yang mencapai 68% dari total populasi negara. Diperkirakan 32 pasien dari setiap 100 dirawat di rumah sakit, dan 45% dari mereka mengalami kecemasan. Waktu yang dibutuhkan untuk merawat pasien rawat inap 25% hingga 45% lebih lama dibandingkan dengan pasien yang tidak menjalani rawat inap, selain fakta bahwa mereka membutuhkan perawatan khusus dibandingkan dengan pasien di sisi lain. Hal ini dimungkinkan sebagai akibat dari kurangnya pemahaman pasien tentang tujuan pengobatannya, stres yang terkait dengan perubahan kondisi kesehatan, lingkungan, dan rutinitas sehari-hari, serta pembatasan fisiologis.

RSUD sawah besar memiliki unit rekam medis, administrasi rawat inap dan rawat jalan dengan

jumlah yang belum diketahui. Menurut Permenkes No. 55 Tahun 2013, yang menjadi tugas dari pegawai rekam medis adalah untuk memastikan kelengkapan pengisian rekam medis agar dokumen rekam medis yang didata dapat menjadi informasi yang valid. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 129/Menkes/SK/II/2008 tentang SPM Rumah Sakit, pegawai rekam medis bertanggung jawab menyediakan dokumen rekam medis pada pasien rawat jalan dan rawat inap.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keteladanan pimpinan terhadap kinerja pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan karyawan terhadap kinerja pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar.
3. Untuk mengetahui tanggung jawab terhadap kinerja rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar.
4. Untuk mengetahui kerja sama tim terhadap kinerja pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar.
5. Untuk mengetahui rasa memiliki terhadap kinerja pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauh mana tingkat disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai rekam medis di RSUD Sawah Besar?
2. Bagaimana tingkat loyalitas kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai administrasi ruang rawat inap di RSUD Sawah Besar?

3. Apakah terdapat hubungan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai rawat jalan di RSUD Sawah Besar?
4. Apakah tingkat loyalitas kerja memengaruhi kinerja pegawai rekam medis di RSUD Sawah Besar?
5. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai administrasi ruang rawat inap di RSUD Sawah Besar?
6. Apakah ada perbedaan tingkat disiplin kerja dan loyalitas kerja antara pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap, dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar?
7. Bagaimana pengaruh tingkat loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai rawat jalan di RSUD Sawah Besar?
8. Bagaimana peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai rekam medis di RSUD Sawah Besar?
9. Apakah tingkat disiplin kerja berbeda antara pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap, dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar?
10. Bagaimana hubungan antara tingkat loyalitas kerja dan kinerja pegawai administrasi ruang rawat inap di RSUD Sawah Besar?

KAJIAN PUSTAKA

Menurut World Health Organization secara fungsi, rumah sakit merupakan komponen penting dari organisasi sosial dan kesehatan karena memberikan pelayanan menyeluruh (Plural) kepada masyarakat, menyembuhkan penyakit (Kuratif), dan mencegah penyakit (Preventif). (Zebua, 2018). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 44 Tahun 2018 menyatakan Rumah sakit

adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), rumah sakit adalah suatu bangunan yang digunakan untuk merawat orang sakit atau untuk menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan untuk berbagai macam masalah kesehatan. Menurut Permenkes Nomor 3 Tahun 2020, rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit adalah sarana yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh serta pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat inap. Dokter, perawat, dan profesional kesehatan lainnya memberikan layanan darurat kepada pasien yang mencari perawatan di rumah sakit. (Sabran, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang bagaimana melaksanakan tanggung jawabnya. (Siagian & Wasiman., 2020)/ Menghormati organisasi, kepatuhan terhadap peraturan, dan kesediaan untuk menerima hukuman adalah semua aspek disiplin kerja. Aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, yang merupakan sikap. Disiplin meningkat dengan kinerja kerja. (Endang Kustini, 2020). Menurut (Adisetiawan R. dan Surono Yunan, 2020), disiplin dapat dipahami ketika karyawan selalu datang dan berangkat tepat waktu, bekerja dengan baik, dan mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial. Menurut (Adi Nugraha, 2020), disiplin adalah “sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis

maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja adalah “perilaku sesuai dengan peraturan yang ada, tata cara kerja”, atau Menurut (Hendrayani, Eka, 2021), disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk meyakinkan karyawan agar mengubah perilakunya dan lebih sadar serta mau mengikuti semua peraturan perusahaan.

Karyawan dan majikan mereka terikat bersama oleh loyalitas melalui kondisi psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan akan mengalami rasa memiliki sebagai anggota suatu organisasi sebagai akibat dari kondisi psikologis tersebut. Di sini, loyalitas tidak hanya terbatas pada berapa lama seorang anggota tinggal, tetapi juga pada rasa memiliki terhadap suatu organisasi sehingga karyawan dapat memanfaatkan operasinya sebaik mungkin. Kemudian tekad dan kemampuan seseorang untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab juga dapat diartikan sebagai kesetiaan (Chaerudin, Ali, 2020). Kemudian (Iskandar & Yuhansyah, 2018), menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja. meliputi loyalitas terhadap organisasi, jabatan, dan pekerjaan. Seorang pegawai harus selalu setia dan menjaga kepentingan instansi setiap saat. Loyalitas kepada organisasi dianggap sebagai nilai yang paling penting. Serupa dengan (Raden Roro Lia Chairina, 2019), loyalitas didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk melindungi organisasi agar tidak dirusak oleh individu yang tidak bertanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Loyalitas, menurut (Akidah, 2019), secara tradisional dianggap sebagai sesuatu yang berasal dari dalam.

Ketika seseorang bergabung dengan suatu agensi, dia akan setia, tetap berada dalam organisasi, dan bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Di tempat lain, diasumsikan bahwa perusahaan selalu mengawasi perkembangan karyawan dan menyediakan apa yang dibutuhkan. Kemudian, (A. Octavia, 2019), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan dasar dan arah perilaku kerja berupa kesediaan untuk mengikuti dan menaati hal-hal yang menjadi keharusan. Loyalitas, seperti yang didefinisikan oleh (Akidah, 2019), adalah perpanjangan dari karyawan yang puas menjadi loyal ketika mereka melihat bahwa organisasi menawarkan kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan memberikan jalur karir yang jelas dan dapat dicapai.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada pencapaian aktual atau prestasi kerja seseorang. Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. (Bintoro, 2017). Dalam konteks upaya mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum, pengungkapan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum, dan beretika. (Supomo, R., & Nurhayati, 2018). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sampai tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu. (Kasmir, 2018).

Kajian Literatur dalam penelitian ini adalah (Rahmat, 2020). Usulan Perguruan Tinggi

Muhammadiyah Malang Pengaruh Disiplin Kerja dan Inspirasi Terhadap Pelaksanaan Representatif Di Klinik Umum Kanjuruhan Malang Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Inspirasi berpengaruh terhadap Eksekusi Representatif di Poli Umum Kujuruhan Malang klinik medis.

(Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul, 2019). Jurnal maksipreneur, vol.8 no.2. Perguruan Tinggi Kalimantan, Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin. Pengaruh Disiplin Kerja, Tempat Kerja, dan Tanggung Jawab Hierarkis pada Pameran Perwakilan Review di Klinik Islam Banjarmasin, dari konsekuensi tes yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Tanggung Jawab Hirarki berpengaruh terhadap presentasi pekerja review. di Klinik Islam Banjarmasin.

(Lia Gustiana, 2017). Proposal di Perguruan Tinggi Muhammadiyah Palembang. Dampak disiplin kerja dan tempat kerja terhadap pelaksanaan representatif di klinik Darurat Pelabuhan Palembang, dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa disiplin kerja dan tempat kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan representatif di klinik Medis Pelabuhan Palembang.

(Lucky Dotulong, Joyce Lopian, 2015). Jurna emba fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas sam ratulangi manadovol-um 3 nomor 3. Dampak disiplin kerja, situasi dan tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di organisasi administrasi perijinan terkoordinir kota Manado, dari konsekuensi pengujian yang telah dilakukan, jelas bahwa disiplin kerja, jabatan dan tempat kerja mempengaruhi keberadaan tenaga kerja pada kantor administrasi perizinan berbadan hukum di kota Manado.

(Monica Helen dan Windi Anggreni Sitepu, 2020), jurnal

kesehatan masyarakat & gizi, vol. 4 no.2 dampak disiplin kerja dan inspirasi kerja terhadap pemaparan perwakilan rekam klinis di RSGM Lubuk Pakam, akhir dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh disiplin

kerja dan inspirasi kerja terhadap presentasi perwakilan rekam klinis di Grandmed Klinik Gawat Darurat Lubuk Pakam.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rekam medis dan informasi kesehatan (RMIK) dan Administrasi Ruang Rawat Inap.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain Cross-Sectional. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif yaitu penggunaan kuesioner dan teknik penelitian survei yang merupakan komponen penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif penyebab. Metode penelitian kuantitatif adalah teknik survei yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber alam tertentu; namun, peneliti memperlakukan sendiri data yang terkumpul dengan menyebarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan metode serupa lainnya (Sugiyono, 2019). Desain cross sectional merupakan sebuah studi cross sectional meneliti faktor risiko dan efek secara bersamaan melalui pendekatan, observasi, atau pengumpulan data. (Notoadmojo, 2018)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai rekam

medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar yang masih aktif bekerja dengan jumlah 30 responden. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini adalah total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100.

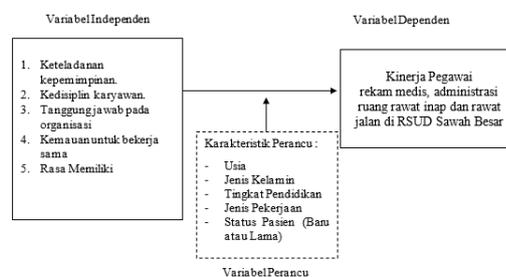
Instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengukur data yang diteliti. Kuesioner adalah dokumen yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang didasarkan pada indikator suatu variabel. Pertanyaan ini digunakan untuk mengetahui bagaimana subjek penelitian akan menanggapi setiap pertanyaan pada kuesioner. Penulis menggunakan kuesioner pertanyaan tertutup, atau yang meminta jawaban singkat atau meminta responden untuk memilih salah satu opsi yang tersedia dari setiap pertanyaan. ketika data cross-sectional, atau data yang dikumpulkan pada waktu tertentu

untuk menggambarkan kondisi dan kegiatan pada saat itu, digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner. Skala Likert digunakan oleh peneliti dalam kuesioner ini. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial,” (Sugiyono, 2019).

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran. Dalam hal menulis, ukurannya bias terhadap instruksi menulis. Menurut (Sugiyono, 2019), instruksi adalah jenis perilaku tertentu yang dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena fisik dan sosial. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket sebagai contoh perangkat sastra. Menurut (Sugiyono, 2019), Angket adalah teknik pengolahan data yang didasarkan pada cara memperoleh tanggapan atas pertanyaan untuk menjawabnya. Dalam hal ini, ada angket tertutup. Menurut (Winarno, 2018), Angket tertutup adalah angket yang dipublikasikan, dan tanggapannya beragam. Angket merupakan langkah awal yang harus dilakukan atau diambil sebagai jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini disediakan oleh Mahasiswa sebagai respon terhadap survei mengenai data probabilitas keberhasilan, toleransi risiko, dan tingkat kegagalan.

Proses pengumpulan data Penelitian ini dilakukan di RSUD Sawah Besar Jl. Dwiwarna Raya No.6-8, RT.15/RW.9, Karang Anyar, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10740. Waktu penelitian mulai dari perizinan sampai selesai pengambilan data adalah bulan Juli - Oktober 2023. Peneliti membagikan kusioner dengan menggunakan google form.

Dalam penelitian ini peneliti mengimplementasikan rumus statistik sebagai alat utama dalam proses analisis data yang telah terkumpul. Penggunaan rumus statistik menjadi pondasi yang signifikan dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel yang tengah diselidiki, menguji hipotesis penelitian, serta menghasilkan temuan yang didukung oleh bukti kuantitatif. Pemanfaatan rumus statistik juga berperan dalam mempertahankan obyektivitas dalam analisis data, sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih dapat diandalkan dan relevan. Dengan demikian, pemakaian rumus statistik dalam penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian, tetapi juga menghadirkan dasar yang kokoh untuk mengambil keputusan serta merumuskan rekomendasi yang berlandaskan data yang akurat.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar

Gambar 2

Penentuan hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jawaban sementara antara hubungan variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja dengan variabel dependen yaitu Pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan. Untuk menilai hubungan antar variabel, batas kemaknaan yang digunakan untuk menilai kesalahan adalah 0,05.

Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Dikatakan ada hubungan apabila $p < \alpha 0,05$ atau Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dengan ketentuan apabila $X^2 \text{ hitung} \geq X^2 \text{ Tabel}$.
- Dikatakan tidak ada hubungan apabila $p > \alpha 0,05$ atau Hipotesis Nol (H_0) diterima dengan ketentuan apabila $X^2 \text{ hitung} \leq X^2 \text{ Tabel}$.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Deskripsi Responden (n: 30)

Umur Responden			
Kelompok	Jumlah		
	Laki-laki	Perempuan	%
17-25	1	1	6,70%
26-35	15	9	80%
36-45	1	3	13,30%
46-55			
56-65			
65- atas			
Pendidikan Responden			
Tamat D-3	8		27%
Tamat S-1	13		43%
Tamat S-2	1		3%

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden usia terbanyak adalah 26-35 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau 80% dan usia yang paling sedikit yaitu 17-25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 6,7% dan

usia 36-45 tahun sebanyak 1 responden atau 3,3%. Pendidikan terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 13 (43%) dan pendidikan yang paling sedikit yaitu S2 yaitu sebanyak 1 (3%) dan Pendidikan SMA dan D3 memiliki nilai yang sama yaitu 8 (27%).

Tabel 2. Tabulasi Nilai Mean dan SD Skor Variabel X

No.	X	F	X ²	FX	FX ²
1	66	1	4356	66	4356
2	68	1	4624	68	4624
3	69	2	4761	138	19044
4	70	3	4900	210	44100

5	71	3	5041	213	45369
6	72	3	5184	216	46656
7	74	2	5476	148	21904
8	75	2	5625	150	22500
9	76	5	5776	380	144400
10	77	2	5929	154	23716
11	78	1	6084	78	6084
12	79	1	6241	79	6241
13	80	1	6400	80	6400
14	82	1	6724	82	6724
15	84	1	7056	84	7056
16	85	1	7225	85	7225
Σ		30	70.397	2.231	416.399

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata (mean) variabel x sebesar 74, interval kelas 3, dan simpangan baku (SD) sebesar 96. Selanjutnya terdapat tiga kategori ukuran yaitu tertinggi, sedang, dan rendah. Untuk ukuran tertinggi ditemukan 0% nilai di atas 107. Untuk ukuran sedang, nilai antara -22 dan 107 mewakili 100%. Hasil penelitian ini memuat berbagai nilai statistik yang memberikan wawasan penting tentang sifat-sifat variabel X dalam sampel penelitian. Nilai rata-rata (mean) 74 menunjukkan bahwa variabel interval Kelas A mempunyai nilai sebesar 3. Membagi data ke dalam kelompok-kelompok dengan lebar 3 satuan membantu mengorganisasikan data dengan lebih baik. Standar deviasi (SD) yang tinggi sebesar 96 menunjukkan bahwa data menyimpang secara

signifikan dari mean, hal ini menunjukkan bahwa adanya nilai yang jauh dari mean dapat mempengaruhi sebaran data. Selanjutnya data hasil penelitian dibagi menjadi tiga ukuran yaitu ukuran tertinggi, ukuran sedang dan ukuran rendah. Melihat ukuran teratas, kita melihat tidak ada nilai di atas 107, dan persentase data di atas 107 adalah 0%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai ekstrim signifikan di atas 107 pada data tersebut. Namun, pengukuran sederhana menunjukkan bahwa sebagian besar data (100%) berada pada kisaran -22 hingga 107, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki nilai yang lebih seragam. Arti penting dari hasil ini adalah untuk lebih memahami sifat data variabel X dalam konteks penelitian ini.

Tabel 3. Tabulasi Nilai Mean dan SD Skor Variabel Y

No.	X	F	X ²	FX	FX ²
1	35	1	1.225	35	1.225
2	37	1	1.369	37	1.369
3	38	4	1.444	152	23.104
4	39	5	1.521	195	38.025
5	40	1	1.600	40	1.600

6	41	2	1.681	82	6.724
7	42	5	1.764	210	44.100
8	43	1	1.849	43	1.849
9	44	1	1.936	44	1.936
10	45	2	2.025	90	8.100
11	46	3	2.116	138	19.044
12	47	2	2.209	94	8.836
13	48	2	2.304	96	9.216
Σ		30	23.043	1.256	165.128

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil bahwa nilai rata-rata (mean) variabel Y sebesar 41,87, interval kelas 2, dan standar deviasi (SD) sebesar 20. Selain itu, terdapat tiga kategori ukuran yaitu atas, sedang, dan rendah. Untuk ukuran terbesar ditemukan nilai 0% diatas 107. Untuk ukuran sedang, nilai antara -22 dan 107 mewakili 100%. Berdasarkan hasil penelitian ini, kita dapat memperoleh beberapa nilai statistik terkait penelitian ini. Nilai mean variabel Y sebesar 41,87. Ini merupakan rata-rata data variabel Y dalam sampel penelitian. Hasil ini memberikan gambaran tentang nilai sentral dari distribusi data. Selain itu, interval kelas yang digunakan dalam analisis data adalah 2. Interval kelas ini menggambarkan seberapa luas atau sempitnya kelompok nilai pada sebaran data Y. Ini membantu mengatur dan mengkategorikan data ke dalam kelompok yang relevan. Variabel Y memiliki standar deviasi (SD) sebesar 20. SD merupakan ukuran sebaran data yang menunjukkan seberapa besar penyimpangan data dari mean. Nilai

SD yang tinggi menunjukkan bahwa data tersebut menyimpang secara signifikan dari mean. Selanjutnya, tiga kategori ukuran yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu ukuran tertinggi, ukuran sedang, dan ukuran rendah. Ukuran tertinggi tidak menemukan nilai yang lebih tinggi dari 107, yang menunjukkan bahwa tidak ada data dalam sampel yang melebihi nilai tersebut. Namun, untuk ukuran sedang, nilai dalam rentang -22 hingga 107 mencakup 100% data. Artinya, sebagian besar data variabel Y berada dalam rentang ini, yang menunjukkan bahwa data terkonsentrasi pada rentang tersebut. Jika ukurannya lebih kecil, tidak ada nilai yang kurang dari -22. Hal ini menunjukkan bahwa semua nilai dalam sampel berada di atas batas tersebut. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran sebaran data variabel Y dan statistik tersebut membantu untuk memahami karakteristik data dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya di bidang yang sama.

Tabel 4. Tabel Perhitungan Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

NO	X	X-X	(X-X) ²	Y	Y-Y ⁻	(Y-Y) ²
1	84	9,64	92,93	46	4,13	17,057
2	68	-6,36	40,45	42	0,13	0,0169
3	78	3,64	13,25	41	-0,87	0,7569
4	76	1,64	2,6896	42	0,13	0,0169

5	77	2,64	6,9696	45	3,13	9,7969
6	70	-4,36	19,01	38	-3,87	14,977
7	85	10,64	113,21	48	6,13	37,577
8	76	1,64	2,6896	39	-2,87	8,2369
9	66	-8,36	69,89	38	-3,87	14,977
10	69	-5,36	28,73	37	-4,87	23,717
11	71	-3,36	11,29	41	-0,87	0,7569
12	76	1,64	2,6896	48	6,13	37,577
13	72	-2,36	5,5696	47	5,13	26,317
14	74	-0,36	0,1296	39	-2,87	8,2369
15	76	1,64	2,6896	46	4,13	17,057
16	82	7,64	58,37	45	3,13	9,7969
17	74	-0,36	0,1296	47	5,13	26,317
18	80	5,64	31,81	42	0,13	0,0169
19	69	-5,36	28,73	35	-6,87	47,197
20	76	1,64	2,6896	42	0,13	0,0169
21	70	-4,36	19,01	38	-3,87	14,977
22	72	-2,36	5,5696	39	-2,87	8,2369
23	75	0,64	0,4096	39	-2,87	8,2369
24	71	-3,36	11,29	42	0,13	0,0169
25	70	-4,36	19,01	38	-3,87	14,977
26	71	-3,36	11,29	39	-2,87	8,2369
27	77	2,64	6,9696	44	2,13	4,5369
28	75	0,64	0,4096	46	4,13	17,057
29	79	4,64	21,53	40	-1,87	3,4969
30	72	-2,36	5,5696	43	1,13	1,2769
Σ	2231	0,2	634,97	1256	-0,1	381,47

Keterangan:

X = rata-rata (mean) variabel X = 74,36

Y = rata-rata (mean) variabel Y = 41,87

Kemudian nilai tabel diatas dilakukan perhitungan dengan rumus dibawah ini:

a. Untuk Variabel Y (Variabel Terbesar)

$$\sigma^2 = \frac{\sum(Y - \bar{Y})^2}{n}$$

$$= 381,467 : 30 = 12,715$$

Jadi Variabel terbesar pada variabel ini adalah 12,72

$$\sigma^2 = \frac{\sum(X - \bar{X})^2}{n}$$

$$= 634,968 : 30 = 21,165$$

Jadi variable terkecil pada variabel ini adalah 21,17

Kemudian setelah nilai varian terbesar dan varian terkecil diketahui maka dimasukan kedalam rumus dibawah ini :

$$F_{hitung} = \frac{\text{Variansi terbesar}}{\text{Variansi terkecil}}$$

$$= 12,72 : 21,17 = 0,6009.$$

Dari penghitungan di atas, diperoleh bahwa Fhitung = 0,6009 dan nilai Ftabel dengan dk pembilang 30 - 1=29 dan dk penyebut 30 - 1 = 29 pada taraf signifikan 1%, Ftabel = 2,47. Data dikatakan memiliki varian homogen bila fhitung lebih kecil dari Ftabel pada taraf signifikan

1%. Tampak bahwa Fhitung < Ftabel (0,6009 < 2,47). Berarti data variabel X dan Y adalah homogen.

Tabel 5. Tabel penolong untuk menghitung korelasi

NO	X	Y	X-X	Y-Y	X ²	Y ²	XY
1	84	46	43,6	12,03	7056	144,72	3864
2	68	42	27,6	8,03	4624	64,481	2856
3	78	41	37,6	7,03	6084	49,421	3198
4	76	42	35,6	8,03	5776	64,481	3192
5	77	45	36,6	11,03	5929	121,66	3465
6	70	38	29,6	4,03	4900	16,241	2660
7	85	48	44,6	14,03	7225	196,84	4080
8	76	39	35,6	5,03	5776	25,301	2964
9	66	38	25,6	4,03	4356	16,241	2508
10	69	37	28,6	3,03	4761	9,1809	2553
11	71	41	30,6	7,03	5041	49,421	2911
12	76	48	35,6	14,03	5776	196,84	3648
13	72	47	31,6	13,03	5184	169,78	3384
14	74	39	33,6	5,03	5476	25,301	2886
15	76	46	35,6	12,03	5776	144,72	3496
16	82	45	41,6	11,03	6724	121,66	3690
17	74	47	33,6	13,03	5476	169,78	3478
18	80	42	39,6	8,03	6400	64,481	3360
19	69	35	28,6	1,03	4761	1,0609	2415
20	76	42	35,6	8,03	5776	64,481	3192
21	70	38	29,6	4,03	4900	16,241	2660
22	72	39	31,6	5,03	5184	25,301	2808
23	75	39	34,6	5,03	5625	25,301	2925
24	71	42	30,6	8,03	5041	64,481	2982
25	70	38	29,6	4,03	4900	16,241	2660
26	71	39	30,6	5,03	5041	25,301	2769
27	77	44	36,6	10,03	5929	100,6	3388
28	75	46	34,6	12,03	5625	144,72	3450
29	79	40	38,6	6,03	6241	36,361	3160
30	72	43	31,6	9,03	5184	81,541	3096
Σ	2231	1256	1019	236,9	166547	2252,2	93698

$$\begin{aligned} \Sigma X^2 &= 166547 \\ \Sigma Y^2 &= 2252,19 \\ &= 164.294,81 \\ r_{xy} &= \frac{\Sigma XY}{\sqrt{(\Sigma X)^2 - (\Sigma Y)^2}} \\ &= 93698 : \sqrt{166547 - 2252,19} \\ &= 93698 : 164.294,81 = 0,5703 \end{aligned}$$

Dari hasil olahan di atas diketahui bahwa nilai rhitung sebesar 0,5703 Sedangkan harga rtabel untuk taraf signifikan 5% dengan N = 30 adalah 0.3494. Diketahui bahwa rhitung lebih besar dari rtabel (0,5703 > 0.3494). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan antara keteladanan kepemimpinan, kedisiplin karyawan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap kinerja Pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar. Menghitung Koefisiensi Determinasi Selanjutnya dalam menentukan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik turunnya nilai variabel lain (variabel Y), maka diperlukan untuk menghitung nilai koefisiensi determinasi (D). Perhitungan koefisiensi determinasinya adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,5703^2 \times 100\%$$

$$D = 0,3252 \times 100\% = 32.524\% \text{ atau dibulatkan menjadi } 33\%$$

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel X (keteladanan kepemimpinan, kedisiplin karyawan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki), memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai rekam medis, administrasi ruang rawat inap dan rawat jalan) sebesar 33%. Sedangkan sisanya ($100\% - 33\% = 67\%$) dipengaruhi oleh variabel lain. Maka (H_a) diterima dan (H_o) ditolak.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdiri dari 30 responden, kelompok usia dominan adalah kelompok usia 26 hingga 35 tahun, yaitu sebanyak 24 responden atau sekitar 80% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur tersebut. Namun responden pada kelompok usia 17-25 tahun jauh lebih sedikit yaitu hanya 2 responden atau sekitar 6,7% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok umur 17 sampai 25 tahun hanya mewakili sebagian kecil dari sampel penelitian ini. Selain itu, kelompok umur 36-45 tahun juga mempunyai kontribusi yang kecil yaitu hanya 1 responden yaitu sekitar 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia ini mewakili minoritas terbesar di antara responden.

Tingkat pendidikan responden dikumpulkan dan disajikan pada Tabel 3.2. Tabel tersebut memberikan gambaran sebaran pendidikan responden yang terlibat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3.2, dapat

diambil beberapa kesimpulan penting. Pertama, dari total 30 responden yang berpartisipasi, jumlah responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 13 orang, yaitu sekitar 43% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa gelar sarjana merupakan jenjang pendidikan tertinggi diantara responden dalam penelitian ini. Kedua, pendidikan Magister memiliki jumlah terkecil dari seluruh jenjang pendidikan yang teridentifikasi, yaitu hanya 1 responden atau sekitar 3% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan magister merupakan kelompok minoritas dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian tingkat menengah dan D3 mempunyai jumlah responden yang sama yaitu 8 responden atau sekitar 27% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang sekolah menengah dan D3 mempunyai proporsi yang hampir sama pada penelitian ini. Kesimpulannya, berdasarkan Tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini mempunyai tingkat

pendidikan yang berbeda-beda, dengan jenjang pendidikan tertinggi adalah sarjana dan magister adalah yang terendah. Studi tingkat menengah dan D3 memiliki proporsi sampel yang sama. Informasi ini berguna untuk lebih memahami karakteristik responden yang berperan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan beberapa nilai statistik yang mungkin berhubungan dengan penelitian sebelumnya. Nilai rata-rata (mean) variabel x sebesar 74, interval kelas 3, dan simpangan baku (SD) sebesar 96. Selanjutnya terdapat tiga kategori ukuran yaitu tertinggi, sedang, dan rendah. Untuk ukuran tertinggi ditemukan 0% nilai di atas 107. Untuk ukuran sedang, nilai antara -22 dan 107 mewakili 100%. Hasil penelitian ini memuat berbagai nilai statistik yang memberikan wawasan penting tentang sifat-sifat variabel X dalam sampel penelitian. Nilai rata-rata (mean) 74 menunjukkan bahwa variabel interval Kelas A mempunyai nilai sebesar 3. Membagi data ke dalam kelompok-kelompok dengan lebar 3 satuan membantu mengorganisasikan data dengan lebih baik. Standar deviasi (SD) yang tinggi sebesar 96 menunjukkan bahwa data menyimpang secara signifikan dari mean, hal ini menunjukkan bahwa adanya nilai yang jauh dari mean dapat mempengaruhi sebaran data. Selanjutnya data hasil penelitian dibagi menjadi tiga ukuran yaitu ukuran tertinggi, ukuran sedang dan ukuran rendah. Melihat ukuran teratas, kita melihat tidak ada nilai di atas 107, dan persentase data di atas 107 adalah 0%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai ekstrim signifikan di atas 107 pada data tersebut. Namun, pengukuran sederhana menunjukkan bahwa sebagian besar data (100%) berada pada kisaran -22 hingga 107,

yang menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki nilai yang lebih seragam. Arti penting dari hasil ini adalah untuk lebih memahami sifat data variabel X dalam konteks penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan beberapa nilai statistik yang mungkin berhubungan dengan penelitian sebelumnya. Nilai rata-rata (mean) variabel Y sebesar 41,87, interval kelas 2, dan standar deviasi (SD) sebesar 20. Selain itu, terdapat tiga kategori ukuran yaitu atas, sedang, dan rendah. Untuk ukuran terbesar ditemukan nilai 0% di atas 107. Untuk ukuran sedang, nilai antara -22 dan 107 mewakili 100%. Berdasarkan hasil penelitian ini, kita dapat memperoleh beberapa nilai statistik terkait penelitian ini. Nilai mean variabel Y sebesar 41,87. Ini merupakan rata-rata data variabel Y dalam sampel penelitian. Hasil ini memberikan gambaran tentang nilai sentral dari distribusi data. Selain itu, interval kelas yang digunakan dalam analisis data adalah 2. Interval kelas ini menggambarkan seberapa luas atau sempitnya kelompok nilai pada sebaran data Y . Ini membantu mengatur dan mengkategorikan data ke dalam kelompok yang relevan. Variabel Y memiliki standar deviasi (SD) sebesar 20. SD merupakan ukuran sebaran data yang menunjukkan seberapa besar penyimpangan data dari mean. Nilai SD yang tinggi menunjukkan bahwa data tersebut menyimpang secara signifikan dari mean. Selanjutnya, tiga kategori ukuran yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu ukuran tertinggi, ukuran sedang, dan ukuran rendah. Ukuran tertinggi tidak menemukan nilai yang lebih tinggi dari 107, yang menunjukkan bahwa tidak ada data dalam sampel yang melebihi nilai tersebut. Namun, untuk ukuran sedang, nilai dalam rentang -22 hingga 107 mencakup

100% data. Artinya, sebagian besar data variabel Y berada dalam rentang ini, yang menunjukkan bahwa data terkonsentrasi pada rentang tersebut. Jika ukurannya lebih kecil, tidak ada nilai yang kurang dari -22. Hal ini menunjukkan bahwa semua nilai dalam sampel berada di atas batas tersebut. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran sebaran data variabel Y dan statistik tersebut membantu untuk memahami karakteristik data dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya di bidang yang sama.

Adapun penelitian yang terkait hasil penelitian diatas adalah penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan pada hotel peninsula manado didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas karyawan (21). Kajian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru didapatkan hasil bahwa disiplin kerja dan loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (22). Jurnal pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang rekam medis RSGM lubuk pakam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (23).

Pada temuan yang dilaporkan dilakukan uji normalitas terhadap dua variabel yaitu variabel X dan variabel Y. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai tabel chi-square untuk derajat kebebasan (dk) sebesar 2 sehingga diperoleh nilai sebesar 5,991. Dalam perbandingan ini, nilai chi-kuadrat hitung (4,409) ternyata lebih kecil dibandingkan nilai chi-kuadrat yang ditabulasikan (5,991). Dapat disimpulkan bahwa

data variabel X berdistribusi normal. Namun untuk variabel Y, uji normalitas menghasilkan nilai chi-square hitung sebesar 2,156. Nilai tersebut juga dibandingkan dengan nilai chi-square tabel dengan derajat kebebasan (dk) yang sama yaitu 2 sehingga memberikan tingkat kesalahan sebesar 5%. Hasil perbandingan menunjukkan nilai chi-square hitung (2,156) lebih kecil dibandingkan nilai chi-square pada tabel (5,991). Dapat disimpulkan bahwa data variabel Y juga berdistribusi normal. Kesimpulan yang sama tentang distribusi normal juga dicapai untuk variabel X dan Y. Oleh karena itu, dari sudut pandang distribusi normal, data penelitian ini dapat dianggap sebagai fitur yang cocok untuk analisis statistik lebih lanjut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan M. Helen, 2022 yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai rekam medis RS Grandmed Lubuk (24). Penelitian AL Sutrisnoputri, 2018 menemukan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang (25). Hubungan disiplin petugas rekam medis dengan pelayanan rekam medis rawat jalan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis tidak disiplin dan kurang baik dalam mengelola rekam medis rawat jalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 83,3% responden menyatakan tidak disiplin dan kurang baik, sedangkan hanya 22,2% responden yang menyatakan baik dan tidak disiplin (26).

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting terkait hubungan antara disiplin kerja dan loyalitas kerja dengan kinerja pegawai di RSUD

Sawah Besar dalam bidang rekam medis, administrasi ruang rawat inap, dan rawat jalan. Pertama, uji homogenitas data mengkonfirmasi bahwa data variabel disiplin kerja dan loyalitas kerja adalah homogen, sehingga hasil penelitian dapat dianggap mewakili seluruh populasi pegawai. Selanjutnya, analisis linieritas data menunjukkan bahwa disiplin kerja secara positif berkorelasi dengan kinerja pegawai, di mana peningkatan disiplin kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa keteladanan kepemimpinan, kedisiplinan karyawan, tanggung jawab organisasi, kerjasama tim, dan rasa memiliki saling berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai. Terakhir, pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sekitar 33%, sedangkan faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi memegang peran sekitar 67%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Sawah Besar, dan manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan kesehatan di rumah sakit tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Larasari, 2019 hasil temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas sebagian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Keuangan Cabang Gowa. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (27). Penelitian YF Putri menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula loyalitas kerja (28). Penelitian tentang Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan di Hotel Grand

Inna Muara Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (29).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara rekam medis dengan keteladanan kepemimpinan, disiplin staf, tanggung jawab organisasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai pada pengelolaan bangsal rawat inap dan rawat jalan di RSUD Sawah Besar. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan keteladanan, disiplin pegawai, tanggung jawab organisasi, kerjasama tim dan rasa memiliki mempunyai tingkat pengaruh sebesar 33%. Sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengaruh keteladanan kepemimpinan, disiplin staf, tanggung jawab organisasi dan kerjasama tim maka semakin tinggi pula kinerja staf rekam medis dan staf manajemen rawat inap dan rawat jalan RSUD Sawah Besar.

Saran

1. Saran Tempat Penelitian
 - a) Meningkatkan pelatihan kepemimpinan: Rumah Sakit harus memberikan lebih banyak pelatihan bagi para pemimpin sehingga mereka dapat menjadi teladan yang lebih baik bagi karyawan. Hal ini membantu meningkatkan tingkat kepemimpinan teladan di seluruh rumah sakit.
 - b) Meningkatkan Disiplin Personil: RS dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan dan

- prosedur yang lebih ketat terkait dengan disiplin personel. Meningkatkan kedisiplinan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Fokus pada tanggung jawab organisasi: Fokusnya adalah pada peningkatan pemahaman dan pelaksanaan tanggung jawab organisasi di seluruh instansi. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan bertanggung jawab.
 - d) Mendorong kerja sama tim: Mendukung inisiatif yang mendorong kerja sama tim di antara karyawan. Mungkin ada pelatihan atau kegiatan yang memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan kolaborasi.
 - e) Pemantauan dan evaluasi berkelanjutan: RS harus mencakup pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja staf rekam medis dan staf manajemen rawat inap dan rawat jalan. Hal ini memfasilitasi pemantauan dan perbaikan terus-menerus
2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
- a) Perluasan Studi: Penelitian di masa depan dapat mencakup tambahan rumah sakit atau institusi medis untuk memperluas cakupan dan generalisasi hasil. Hal ini dapat membantu memvalidasi hasil ini dalam konteks yang berbeda.
 - b) Penelitian Kualitatif Selain metode kuantitatif, penelitian selanjutnya dapat memasukkan unsur penelitian kualitatif untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel yang diteliti.
 - c) Studi Kasus: Melakukan studi kasus secara mendalam di RS sejenis untuk memahami bagaimana variabel-variabel yang diteliti mempengaruhi kinerja karyawan secara praktis dan situasional.
 - d) Analisis hubungan sebab akibat: Penelitian selanjutnya dapat mencoba mengidentifikasi hubungan sebab akibat dari hubungan antara variabel-variabel tersebut, yaitu apakah variabel yang satu mempunyai dampak yang lebih besar terhadap variabel yang lain.
 - e) Memperbaiki metodologi: Meninjau dan menyempurnakan metode penelitian, termasuk pemilihan sampel dan alat pengukuran, untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.
3. Saran Bagi Institusi
- Mempromosikan kolaborasi antar departemen yang berbeda dan menyediakan kursus interdisipliner yang memungkinkan siswa memperluas pemahaman mereka dan mengintegrasikan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Hal ini akan membantu mempersiapkan siswa menghadapi tantangan dunia nyata yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, T. And A. (2017). Service Quality, Patient Satisfaction, And Loyalty In The Bangladesh

- Healthcare Secto.
International Journal Of Healthcare Quality Assurance, 30(6).
- Asmin Candra. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*.
- Calundu Rasidin. (2018). *Manajemen Kesehatan, Makassar: Cv Sah Media*.
- Dewi Larasari. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance Cabang Gowa*.
- Ferdiana, P. Y. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nur Rizky Naturindo Jombang (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi*.
- Gomes, F. Proenca, T. (2015). *Nurses' Motivation And Satisfaction At Work: An Exploratory Study At The Centro Hospitalar S. João*. [Http://Wps.Fep.Up.Pt/Wps/Wp558.Pdf](http://Wps.Fep.Up.Pt/Wps/Wp558.Pdf).
- Helen, M., & Sitepu, W. A. (2022). *Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Performance Of Medical Record Employees In Grandmed Hospital Lubuk Pakam*. *Jurnal Kesmas Dan Gizi (Jkg)*, 4(2), 116-122. [Https://Doi.Org/10.35451/Jkg.V4i2.1080](https://Doi.Org/10.35451/Jkg.V4i2.1080)
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Iswanto. (2023). *Hubungan Employee Retention Terhadap Turnover Di Rsud Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2022*.
- Ma L, Luo J, Hiramoto T, Onumata Y, Manabe Y, Et Al. (2019). *Proc Inst Mech Eng Part J J Eng Tribol*. 122(30).
- Marentek, G. N., Pio, Riane Johnly, & Tatimu, V. (2021). *Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Hotel Peninsula Manado*. *Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulang*, 2(6), 439-443.
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Okaisu, E.M, Dkk. (2014). *Improving The Quality Of Nursing Documentation: Anaction Research Project*. <Http://Www.Ncbi.Nlm.Gov>.
- Ozer And Et.Al. (2018). *The Association Between Perceived Value And Patient Loyalty In Public University Hospitals In Turkey'*, *Total Quality Management*, Pp. 1-18.
- Pentescu Et Al. (2017). *Modelling Patient Satisfaction In Healthcare*.
- Permata, S., & Lubis, S. (2017). *Hubungan Disiplin Petugas Rekam Medis Dengan Pelayanan Berkas Rekam Medis Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2016*. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda*, 2(1), 1-6.
- Ppni. (2016). *Perubahan Pedoman Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Perawat Indonesia*, Dewan Pengurus

- Pusat.*
- Pratiwi, S. I. (2020). *Gambaran Pengetahuan Masyarakat Penderita Gastritis Desa Jrah Rt05 Rw 03 Kabupaten Pematang*.
- Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Rego, E. B. Do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste Elvino. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(11).
- Rianti. (2020). *Analisis Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Aliannisa Martapura*. Diploma Thesis. Universitas Islam Kalimantan Mab.
- Samsudin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I)*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*, 6(1), 1-7.
- Winarno, B. (2018). *Teori Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Pusat Antar.
- Wirajaya, M. (2019). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien Pada Rumah Sakit Di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*. 7(2).
- Yolanda, V., & Dkk. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.