

# Analisis Motivasi Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan Di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya

Machfudah Maimunah Alifa, Eka Wilda Faida, Sulistyoadi, Murni Fadhillah

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo

Surabaya Email: [machfudah2002@gmail.com](mailto:machfudah2002@gmail.com)

Info Artikel	Abstract
<b>Tanggal Masuk:</b> Masuk Jun 25, 2024 Direvisi Jun 25, 2024 Diterima Jun 29, 2024	<b>Health workers are human resources in the health sector who can be both subjects and objects in a health facility. Therefore, to achieve company goals, motivation needs to be created through increasing work performance and employee morale. Employees must be given effective motivation so that employees do not always complain and do not violate the rules set by the company and do not blame each other. This study aims to analyze the work motivation of medical records officers and outpatient admissions officers at Al-Irsyad Hospital Surabaya. This type of research is descriptive quantitative using a research instrument in the form of a questionnaire. The sample for this research was all medical records officers and outpatient admissions officers at Al-Irsyad Hospital, Surabaya. The variables used in this research are physiological needs, security needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs according to Abraham Maslow's theory. After measuring and processing the data, it was concluded that physiological needs obtained an average score of 32.3 categorized as high motivation, security needs obtained an average score of 22.2 categorized as high motivation, social needs an average score obtained was categorized as 31.25 high motivation, the need for esteem, the average score obtained was 11.25, categorized as high motivation, while the need for self-actualization, the average score obtained was 9.4, categorized as low motivation.</b>
<b>Keywords:</b> Work motivation Medical records Outpatient	
<b>Kata Kunci:</b> Motivasi kerja Rekam medis Rawat jalan	

## Abstrak

Tenaga kesehatan adalah sumber daya manusia di bidang kesehatan yang dapat menjadi subjek sekaligus objek dalam suatu fasilitas kesehatan. Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan perlu diciptakan motivasi melalui peningkatan prestasi kerja dan semangat kerja karyawan. Karyawan harus diberikan motivasi yang efektif agar para karyawan tidak selalu mengeluh dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tidak saling menyalahkan satu sama lain. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja petugas rekam medis dan petugas admisi rawat jalan di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Sampel penelitian ini adalah seluruh petugas rekam medis dan petugas admisi rawat jalan di rumah sakit Al-Irsyad Surabaya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri menurut teori Abraham Maslow. Setelah dilakukan pengukuran dan olah data disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis skor rata-rata yang didapat 32,3 dikategorikan motivasi tinggi, kebutuhan keamanan skor rata-rata yang didapat 22,2 dikategorikan motivasi tinggi, kebutuhan sosial skor rata-rata yang didapat 31,25 dikategorikan motivasi tinggi, kebutuhan penghargaan skor rata-rata yang didapat 11,25 dikategorikan motivasi tinggi sedangkan kebutuhan aktualisasi diri skor rata-rata yang didapat 9,4 dikategorikan motivasi rendah.

Penulis Korespondensi:

Email: [machfudah2002@gmail.com](mailto:machfudah2002@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo

This work is an open-access article and licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License ([CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).



## I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat [1]. Sejalan dengan standar pelayanan rumah sakit dan sebagai komponen tata kelola klinis yang baik, pelayanan kesehatan yang bermutu dimaksud pada ayat (1). Pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien tanpa membeda-bedakan ras, agama, suku, jenis kelamin, status ekonomi, orang berkebutuhan khusus (disabilitas), latar belakang sosial politik, atau antar golongan merupakan cara pelayanan kesehatan yang anti diskriminatif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai [1].

Tenaga kesehatan adalah orang yang berperan sebagai sumber daya manusia di bidang kesehatan dan dapat berperan sebagai subjek atau objek institusi kesehatan [2][3]. Sebagai subjek, mereka berpartisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi [4][5].

Manajemen sumber daya manusia meningkatkan motivasi kerja dengan mengikuti tahapan perkembangan di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang berguna dalam melaksanakan tugasnya [4][5]. Oleh karena itu, secara tidak langsung diharapkan juga dapat meningkatkan motivasi kerja [8].

Karyawan harus diberikan motivasi yang efektif. Untuk mencegah karyawan sering mengeluh tentang hal-hal kecil, melanggar peraturan perusahaan, atau saling menyalahkan rekan kerja, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang tepat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan tindakan menciptakan motivasi melalui peningkatan prestasi kerja dan semangat kerja karyawan [9][10][11].

Berdasarkan hasil observasi waktu magang dilakukan oleh peneliti menemukan adanya beberapa masalah yaitu, kondisi ruangan yang kurang baik sehingga para petugas kurang merasa nyaman hal tersebut dapat mempengaruhi atau mengganggu kinerja petugas. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dan paling besar pengaruhnya bagi pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan serius dan sungguh-sungguh agar meningkatkan kinerja petugas dan beberapa petugas admisi rawat jalan dan petugas rekam medis 4 yang datang terlambat, tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan, yang seharusnya datang pada pukul 07.00, namun masih ada petugas yang datang pada pukul 07.30 pagi sehingga menyebabkan terhambatnya pelayanan dan tidak selesainya tugas tepat waktu.

## II. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini melibatkan 20 petugas rekam medis dan petugas admisi rawat jalan. Dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sehingga didapatkan sampel penelitian ini berjumlah 20 sampel. Pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dengan kuesioner menggunakan kertas yang akan dibagikan ke setiap responden. Penyusunan kuesioner pada penelitian ini menggunakan teori Abraham Maslow menggunakan Kuesioner Fransisca Nurohmah survei yang telah diuji validitasnya dengan nilai R hitung > dari R tabel [12]. Untuk analisis data yang akan ditampilkan menggunakan skala likert berikut:

TABEL I. KATEGORI INTERVAL KEBUTUHAN FISIOLOGIS.

Kategori	Interval
Tinggi	28-45
Rendah	9-27

TABEL II. KATEGORI INTERVAL KEBUTUHAN KEAMANAN

Kategori	Interval
Tinggi	19-30

Rendah	6-18
--------	------

TABEL III. KATEGORI INTERVAL KEBUTUHAN SOSIAL

Kategori	Interval
Tinggi	28-45
Rendah	9-27

TABEL IV. KATEGORI KEBUTUHAN INERVAL KEBUTUHAN PEGHARGAAN

Kategori	Interval
Tinggi	10-15
Rendah	3-9

TABEL V. KATEGORI INTERVAL KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

Kategori	Interval
Tinggi	10-15
Rendah	3-9

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Identifikasi berdasarkan Kebutuhan Fisiologis

TABEL VI. Berdasarkan hasil Motivasi Kebutuhan Fisiologis Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan

KEBUTUHAN FISIOLOGIS		
Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase%
Tinggi (28-45)	17	85%
Rendah (9-27)	3	15%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabel VI menunjukkan hubungan antara motivasi kerja petugas rekam medis dan admisi rawat jalan berdasarkan kebutuhan fisiologis di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya. Dari 20 petugas, 17 menyatakan motivasi kerja tinggi (85%), dan 3 menyatakan motivasi kerja rendah (15%).

Hasil analisis aspek kebutuhan fisiologis di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya menunjukkan bahwa indikator tunjangan memiliki nilai terendah 64 item pernyataan, dengan pernyataan tunjangan yang diperoleh sudah layak. Responden yang menjawab setuju 8 (40%), yang menjawab kurang setuju 9 (45%), yang menjawab tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju 1 (5%).

Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat responden yang menyatakan kebutuhan tunjangan yang didapatkan masih belum layak sehingga dapat berpengaruh terhadap menurunnya motivasi petugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa tunjangan dan insentif dapat membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat maksimal. Tunjangan dan insentif harus benar-benar adil dan layak agar mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi [13][14][15].

#### 2. Hasil Identifikasi berdasarkan Kebutuhan Keamanan

TABEL VII. Berdasarkan hasil Motivasi Kebutuhan Keamanan Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan

KEBUTUHAN KEAMANAN	
--------------------	--

Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase%
Tinggi (19-30)	19	95%
Rendah (6-18)	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabel VII menunjukkan motivasi kerja berdasarkan kebutuhan keamanan untuk petugas rekam medis dan admisi rawat jalan di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya. Dari 20 petugas, 19 menyatakan motivasi kerja tinggi, atau (95%), dan 1 menyatakan motivasi kerja rendah atau (5%).

Hasil analisis aspek kebutuhan keamanan di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya menunjukkan bahwa indikator keamanan harta benda petugas menerima 64 nilai item pernyataan yang terendah, dengan 1 responden yang sangat setuju (5%), 6 responden yang setuju (30%), dan 11 responden yang kurang setuju (55%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 (10%).

Ini menunjukkan bahwa beberapa responden berpendapat bahwa pengelolaan ruangan kerja masih kurang baik, yang dapat menyebabkan motivasi karyawan menurun. Penemuan ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pelaksanaan tugas, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja mereka [16][17].

### 3. Hasil Identifikasi berdasarkan Kebutuhan Sosial

TABEL VIII. Berdasarkan hasil Motivasi Kebutuhan Keamanan Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan

KEBUTUHAN SOSIAL		
Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase%
Tinggi (28-45)	17	85%
Rendah (9-27)	3	15%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabel VIII menunjukkan pengaruh kebutuhan sosial terhadap motivasi kerja petugas rekam medis dan admisi rawat jalan di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya. Dari 20 petugas, 17 menyatakan motivasi kerja tinggi (85%), dan 3 menyatakan motivasi kerja rendah (15%).

Hasil Analisis aspek kebutuhan sosial di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya menunjukkan bahwa indikator hubungan harmonis dengan unit atau instansi memiliki 67 item pernyataan dengan nilai terendah. Pernyataan atasan memberikan pelatihan kepada petugas memiliki 12 responden yang setuju (60%), 6 responden yang kurang setuju (30%), dan 4 responden yang tidak setuju (20%). Untuk menjawab tidak setuju 1 responden (5%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden (5%).

Ini menunjukkan bahwa responden mengatakan bahwa atasan mungkin menurunkan motivasi karyawan karena pelatihan yang mereka terima masih kurang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa seseorang harus mencari sahabat, memiliki hubungan keluarga, dan diterima dalam komunitas dan kelompok kerja pekerja [18].

### 4. Hasil Identifikasi berdasarkan Kebutuhan Penghargaan

TABEL IX. Berdasarkan hasil Motivasi Kebutuhan Penghargaan Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan

KEBUTUHAN PENGHARGAAN		
Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase%
Tinggi (10-15)	16	80%
Rendah (3-9)	4	20%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabel IX menunjukkan motivasi kerja untuk petugas rekam medis dan admisi rawat jalan berdasarkan kebutuhan kompensasi di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya. Dari 20 petugas, 16 menyatakan motivasi kerja tinggi (80%) dan 4 menyatakan motivasi kerja rendah (20%).

Hasil analisis aspek kebutuhan penghargaan di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya memiliki 71 item pernyataan dengan nilai terendah, dengan 11 responden yang menjawab setuju (55%) dan 9 responden yang menjawab kurang setuju (45%). Ini menunjukkan bahwa responden menganggap pernyataan rumah sakit kurang menghargai hasil kerja petugas, sehingga mereka tidak lagi bersemangat untuk bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penghargaan adalah pemberian penghormatan, pengakuan, penghargaan, status, ketenaran, reputasi, martabat, prestasi, dan penguasaan kepada orang lain [19].

### 5. Hasil Identifikasi berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri

TABEL X. Berdasarkan hasil Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Diri Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan

KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI		
Tingkat Motivasi	Frekuensi	Persentase%
Tinggi (10-15)	8	40%
Rendah (3-9)	12	60%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabel X menunjukkan motivasi kerja petugas rekam medis dan admisi rawat jalan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri. Dari dua puluh petugas, delapan menyatakan motivasi kerja tinggi (40%), dan dua belas menyatakan motivasi kerja rendah (60%).

Hasil analisis aspek aktualisasi diri di Rumah Sakit Al-Irsyad Surabaya, item pernyataan dengan nilai terendah 59 ditemukan pada pernyataan pimpinan memperhatikan perkembangan karir petugas 2 responden (10%). Sedangkan yang menjawab kurang setuju 16 responden (80%).

Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap pernyataan pimpinan bahwa perkembangan karir petugas yang diberikan masih belum cukup baik, yang dapat menyebabkan motivasi petugas menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan harus diberikan kepada karyawan untuk memahami dengan benar bagaimana melakukan pekerjaan. Pelatihan juga harus mengajarkan keterampilan dan disiplin serta memberikan umpan balik tentang kemajuan peserta pelatihan [19][20].

### 6. Hasil Analisis Tingkat Motivasi

TABEL XI. Tingkatan Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis dan Petugas Admisi Rawat Jalan

Aspek	Total	Rata-rata	Tingkat
FISIOLOGIS	646	32,3	I
KEAMANAN	443	22,2	III
SOSIAL	625	31,25	II
PENGHARGAAN	225	11,25	IV
AKTUALISASI DIRI	188	9,4	V

Menurut tabel 11 dapat diketahui bahwa hasil analisis tingkat dari 5 aspek motivasi menyatakan untuk tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis dengan total 646 dan rata-rata 32,3. Untuk tingkat kedua yaitu kebutuhan sosial dengan total 625 dan rata-rata 31,25. Untuk tingkat ketiga yaitu kebutuhan keamanan dengan total 443 dan rata-rata 22,2. Untuk tingkat keempat yaitu kebutuhan penghargaan dengan total 225 dan rata-rata 11,25. Sedangkan untuk tingkat terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri dengan total 195 dan rata-rata 9,4.

#### IV. KESIMPULAN

1. Hasil pengukuran karakteristik responden di Rumah Sakit Al-Irsyad untuk jenis kelamin diketahui yang paling rendah adalah perempuan dengan total 9 orang (45,0%). Untuk hasil umur responden diketahui yang paling rendah adalah >49 tahun dengan total 2 orang (10,0%). Untuk hasil tingkat pendidikan responden diketahui yang paling rendah adalah pendidikan SMA/SMK dengan total 12 orang (60,0%). Sedangkan untuk masa kerja yang paling rendah adalah <3 tahun dengan total 8 orang (40,0%).
2. Hasil pengukuran 5 variabel diketahui:
  - a. Kebutuhan fisiologis yang paling rendah adalah indikator tunjangan dengan pernyataan tunjangan yang diperoleh sudah layak total nilai item pernyataan yang didapat 64 termasuk motivasi rendah.
  - b. Kebutuhan keamanan yang paling rendah adalah indikator keamanan harta benda petugas dengan pernyataan pengelolaan ruangan kerja sudah baik total nilai item pernyataan yang didapat 64 termasuk motivasi rendah.
  - c. Kebutuhan sosial yang paling rendah adalah indikator hubungan harmonis dengan unit atau instansi dengan pernyataan atasan memberikan pelatihan kepada petugas total nilai item pernyataan yang didapat 67 termasuk motivasi rendah.
  - d. Kebutuhan penghargaan yang paling rendah adalah pernyataan rumah sakit menghargai hasil kerja petugas total nilai item pernyataan yang didapat 71 termasuk motivasi rendah.
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri yang paling rendah adalah pernyataan pimpinan memperhatikan perkembangan karir petugas total nilai item pernyataan yang didapat 59 termasuk motivasi rendah.
3. Hasil analisis tingkat motivasi paling rendah yaitu pada variabel kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan peringkat kelima dengan rata-rata skor 9,4.

#### V. SARAN

1. Berdasarkan kesimpulan diatas guna menunjang motivasi kerja petugas rumah sakit sebaiknya rumah sakit mempertimbangkan merekrut petugas dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam perekrutan pegawai rumah sakit hendaknya memperhatikan kualifikasi pendidikan agar setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya dan petugas yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan kompetensi pekerjaannya disarankan untuk mengikuti pelatihan dan direkomendasikan untuk melanjutkan ke tingkat pendidikan sekurang-kurangnya D3 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan.
2. Berdasarkan kesimpulan diatas untuk meningkatkan motivasi kerja berdasarkan:
  - a. Kebutuhan fisiologis rumah sakit hendaknya perlu menentukan besarnya tunjangan yang lebih objektif dan adil. Hal ini dilakukan agar pelaksanaan tunjangan kinerja petugas berjalan lebih baik lagi untuk kedepannya.
  - b. Kebutuhan keamanan pengelolaan ruangan kerja lebih diperhatikan menyediakan tata letak ruangan yang lebih memadai, baik itu ruangan dan rak penyimpanan dalam pencarian dokumen rekam medis.
  - c. Kebutuhan sosial atasan memberikan pelatihan atau pendidikan khusus kepada petugas sehingga keterampilan petugas dapat membantu berjalannya motivasi dan kualitas pelayanan yang baik.
  - d. Kebutuhan penghargaan rumah sakit lebih menghargai hasil kerja petugas dengan memberikan reward atau penghargaan kepada petugas yang berprestasi agar kinerja dan motivasi kerja petugas semakin meningkat dan muncul rasa tanggung jawab dalam terhadap tugasnya.
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri pimpinan lebih memperhatikan pengembangan karir petugas mengarahkan petugas dalam menyelesaikan tugas sehingga lebih efektif dan efisien.
3. Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan tingkat motivasi terendah maka penting bagi pihak atasan memberikan kesempatan yang lebih besar atau lebih luas bagi petugas untuk melibatkan petugas dalam pengambilan keputusan dan bersedia menerima usulan yang membangun dari petugas agar meningkatkan motivasi petugas untuk selalu bersemangat dan termotivasi yang tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018, *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien*. 2018.
- [2] E. S. Sulaiman, *Pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan: Teori dan implementasi*. UGM PRESS, 2021.
- [3] N. Saragih and K. Kiswanto, "Manajemen Perencanaan Dan Penempatan Sumber Daya Manusia Di Puskesmas Bangko Jaya Kabupaten Rokan Hilir (Systematic Literature Riview)," *J. Ilm. Kesehat. Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 12–22, 2023.

- [4] T. R. P. Lestari, "Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan," *Kajian*, vol. 23, no. 3, pp. 157–174, 2020.
- [5] Y. Hermawan and A. Rofiq, "Partisipasi masyarakat dalam pencegahan Covid-19," *J. Nonform. Educ. Community Empower.*, vol. 4, no. 1, pp. 17–22, 2020.
- [6] M. A. Ramadhani *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [7] A. Sudiro and O. A. Putri, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2023.
- [8] D. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- [9] W. D. Wicaksono and A. Hermani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *J. Ilmu Adm. Bisnis; Vol 6, No 3 (2017)DO - 10.14710/jiab.2017.16731*, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16731>
- [10] W. W. P. Lamawuran, J. E. H. J. FoEh, and H. A. Manafe, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 1036–1048, 2023.
- [11] Y. Rivaldo and E. Yusman, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam," *J. As-Said*, vol. 1, no. 2, pp. 87–96, 2021.
- [12] F. Nurohmah, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study PT Multi Sevisindo Sarana Semarang) Jl. Tumpang Raya 9A, Petompon, Gajah Mungkur, Semarang," Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2017.
- [13] Susanti, "Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Camat Bintan Naskah Publikasi," 2015.
- [14] E. B. Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan." universitas 17 agustus 1945 surabaya, 2021.
- [15] S. Sondari and A. A. Suryani, "Pengaruh Insentif Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Kabupaten Subang," *World Public Adm. J.*, pp. 39–48, 2021.
- [16] L. Wulan, "Kinerja Karyawan ( Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang ) Semarang," vol. 05, 2011.
- [17] U. Pramida and D. Mulyanti, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review," *J. Ekon. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 229–239, 2023.
- [18] P. Fannya, "TINJAUAN MOTIVASI KERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RSUD RADEN MATTATHER JAMBI," *J. Perekam Medis dan Inf. Kesehat.*, vol. 5, no. 1, 2022.
- [19] D. Triasmoko, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 12, no. 1, 2014.
- [20] A. Y. Hamali and M. M. SS, *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps, 2023.