

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Vanny Fadilla Rofika Arisita¹, Ristiana Eka Ariningtyas², Endang Purwanti³

^{1,2,3} Health Faculty, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 23, 2022

Revised Aug 29, 2022

Accepted Aug 30, 2022

Keywords:

Work Motivation

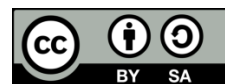
Performance

Medical Recorder

ABSTRACT

Motivation is an important factor that can affect employee performance. If the employee feel satisfied with their work, the employee will produce good performance, and vice versa. This study aims to determine the relationship between work motivation and the performance of medical recorder. Researchers used a quantitative research with cross sectional design, technique used total sampling with a total respondent of 16 medical recorder. The results of work motivation showed that most medical recorder had sufficient work motivation (63%) and the performance of medical recorder mostly had sufficient performance (81%). From the results of the Spearman's rho test on the relationship between work motivation and the performance of medical recorder in the Nur Hidayah Bantul hospital obtained r value 0.522 and p value 0.38 which means that there is a significant relationship between work motivation and performance. There is a relationship between work motivation and the performance of medical recorder.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ristiana Eka Ariningtyas

Health Faculty,

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Indonesia,

Jl. Brawijaya, Ambarketawang, Gamping, Sleman, D.I Yogyakarta, 55293.

Email: ristianaeka1988@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit menyediakan rawat jalan, rawat inap, dan UGD sebagai solusi untuk kebutuhan kesehatan masyarakat. Didalam rumah sakit dibutuhkan tenaga kesehatan untuk membantu memberikan perawatan yang komprehensif dan mempertahankan standar kesehatan yang tinggi [1]. Rumah sakit tidak hanya diukur dari kualitas pelayanan medisnya, tetapi juga kualitas pengelolaan rekam medisnya. Catatan dan dokumentasi mengenai pemeriksaan pasien, pengobatan, dan pelayanan lain yang diberikan oleh institusi pelayanan kesehatan tertuang dalam rekam medis [2].

Perekam medis adalah orang nonmedis yang bertanggung jawab menyelenggarakan rekam medis di fasilitas kesehatan. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perekam medis, seorang perekam medis harus memperhatikan kinerjanya, yang nantinya akan bermanfaat sebagai pelayanan yang berkualitas berdasarkan norma dan etika profesi, itulah yang dimaksud dengan istilah kinerja [3]. Pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam

menyelesaikan kewajibannya dengan menetapkan kriteria tertentu akan mempengaruhi proses informasi yang diberikan oleh petugas [4].

Motivasi berperan dalam salah satu fungsi kinerja juga. Karyawan harus diberi motivasi untuk mendapat serangkaian tujuan pribadi antara lain keinginan yang belum terpenuhi, keinginan untuk mencapai tujuan, atau harapan keinginan masa depan semuanya menjadi sumber motivasi [5]. Seseorang dapat termotivasi untuk pergi bekerja karena salah satu dari dua alasan: baik karena pekerjaan itu sendiri atau karena faktor-faktor seperti kualitas pengawasan teknis dan status orang yang melakukan pekerjaan (motivasi ekstrinsik), sedangkan motivasi intrinsik dapat diukur dengan faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan kemajuan [6].

Hasil studi tahap awal yang dikerjakan melalui fase wawancara dengan terdapat 5 responden (31,2%) dari jumlah keseluruhan petugas memiliki motivasi rendah. Hal ini ditunjukkan banyak yang datang terlambat, kurangnya tanggungjawab karena petugas merasa kurangnya dukungan dari atasan maupun teman sejawat sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Akibatnya petugas kurang mepedulikan kualitas hasil kerjanya dan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian bersifat kuantitatif dengan studi *cross-sectional*. Pada titik waktu tertentu, desain studi *cross-sectional* menganalisis hubungan dinamis antara variabel risiko dan konsekuensinya dengan memantau, mengamati, atau mengumpulkan data secara bersamaan [7]. Faktor penentu motivasi kerja dan kinerja pada perekam medis diselidiki secara bersamaan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.

Partisipan dalam penelitian yang dilakukan yaitu seluruh petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul dengan jumlah 16 orang Dengan menggunakan *total sampling*, dimana jumlah sampel dengan jumlah orang dalam populasi sama yaitu 16 petugas rekam medis.

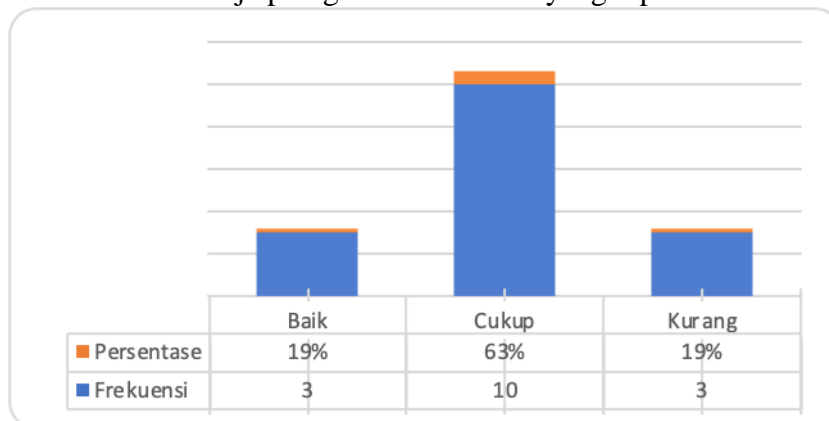
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berikut adalah data yang diperoleh dari perhitungan pada kuesioner tentang indikator motivasi kerja dan kinerja petugas rekam medis RS Nur Hidayah Bantul.

1) Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis

Persentase motivasi kerja petugas rekam medis yang diperoleh :



Gambar 1. Diagram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Gambar diatas mempresentasikan bahwa mayoritas petugas rekam medis mempunyai motivasi kerja cukup (63%) dengan jumlah 10 petugas rekam medis.

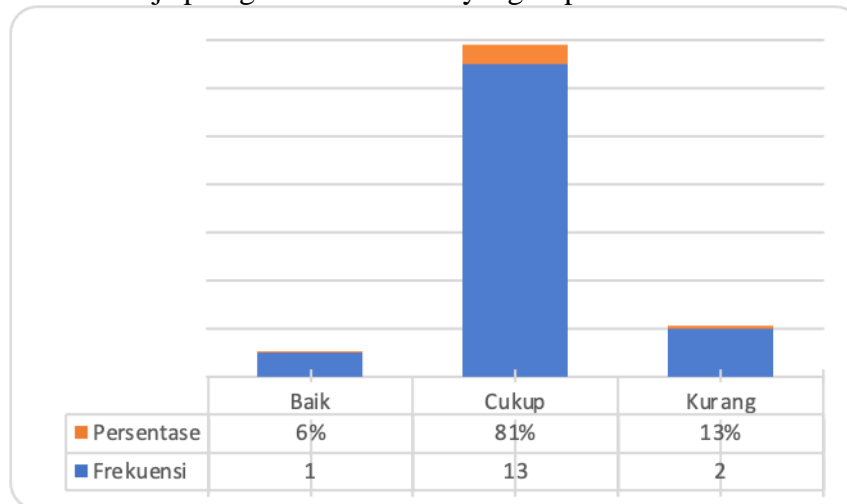
Tabel 1. Kategori Berdasarkan Indikator-Indikator Motivasi

| No | Indikator | Baik | Cukup | Kurang |
|----|---------------------------------|------|-------|--------|
| 1 | Tanggung Jawab | 50% | 44% | 6% |
| 2 | Tujuan | 69% | 25% | 6% |
| 3 | Umpan Balik | 19% | 63% | 19% |
| 4 | Senang dalam bekerja | 56% | 44% | 0% |
| 5 | Berusaha Mengungguli Orang Lain | 31% | 63% | 6% |
| 6 | Prestasi | 19% | 81% | 0% |
| 7 | Kebutuhan | 25% | 75% | 0% |
| 8 | Pujian | 19% | 75% | 6% |
| 9 | Insentif | 25% | 44% | 19% |
| 10 | Perhatian | 56% | 25% | 13% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator motivasi diperoleh hasil yang masih kurang antara lain pada indikator tanggung jawab, tujuan, umpan balik, berusaha mengungguli orang lain, pujian, intensif, perhatian.

2) Kinerja Petugas Rekam Medis

Persentase kinerja petugas rekam medis yang di peroleh :



Gambar 2. Diagram Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Gambar di atas mempresentasikan bahwa mayoritas petugas rekam medis mempunyai kinerja cukup (81%) dengan jumlah 13 petugas rekam medis.

Tabel 2. Kategori Berdasarkan Indikator-Indikator Kinerja

| No | Indikator | Baik | Cukup | Kurang |
|----|--|------|-------|--------|
| 1 | Sikap | 31% | 69% | 0% |
| 2 | Tingkat Ketrampilan | 38% | 50% | 13% |
| 3 | Hubungan antara Tenaga Kerja dengan Pimpinan | 25% | 75% | 0% |
| 4 | Manajemen Kerja | 31% | 69% | 0% |
| 5 | Efisien Tenaga Kerja | 13% | 88% | 0% |
| 6 | Kreatifitas dalam Bekerja | 25% | 63% | 13% |

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator kinerja diperoleh hasil yang masih kurang antara lain pada indikator tingkat ketrampilan dan kreatifitas dalam bekerja.

3.2 Pembahasan

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis
Berdasarkan hasil uji *Spearman rank (rho)* diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,038 yang berarti bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis terdapat hubungan yang signifikan, ditunjukkan dengan signifikansi ($<0,05$). Dengan kekuatan hubungan di tunjukkan hasil korelasi koefisien 0,522 yang artinya di RS Nur Hidayah Bantul untuk motivasi dan kinerja mempunyai hubungan korelasi koefisien pada tingkat yang cukup (0,5-0,69).
2. Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul
Penelitian terhadap motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul diperoleh dengan hasil motivasi baik (19%) jumlah 3 petugas rekam medis, cukup (63%) jumlah 10 petugas rekam medis, dan motivasi kurang (19%) dengan jumlah 3 petugas rekam medis. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul mempunyai motivasi yang cukup, motivasi yaitu suatu dorongan dari diri sendiri ataupun orang lain untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan dengan paham dan semangat guna mencapai target tertentu. Jawaban kuesioner yang diperoleh dari penilaian indikator motivasi petugas rekam medis RS Nur Hidayah masih kurangnya umpan balik yang didapat dari apa yang dikerjakan, kurangnya insentif dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja, kurangnya perhatian dari atasan, kurangnya memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan segala tugas dan pekerjaan. Bahwa beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain rasa aman dan nyaman ketika bekerja, jenis pekerjaan, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan atas prestasi kerja, perlakuan adil dari manajemen [8]. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja petugas rekam medis RS Nur Hidayah Bantul berkategori cukup karena masih banyak aspek yang berpengaruh pada motivasi belum semuanya terpenuhi, sehingga masih perlu ditingkatkan lagi rasa sadar dan semangat untuk menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk mencapai hasil yang baik. Karena dengan tertanamnya motivasi yang baik maka hasil yang diperoleh juga akan baik dan memuaskan.
3. Kinerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul diperoleh dengan hasil kinerja baik (6%) jumlah 1 petugas rekam medis cukup (81%) jumlah 13 petugas rekam medis, dan kinerja kurang (13%) dengan jumlah 2 petugas rekam medis. Kinerja adalah hasil yang diperoleh atau yang dicapai dari melakukan pekerjaan dan bias dipahami juga bahwa kinerja yaitu suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan [9]. Dari jawaban kuesioner diperoleh penilaian indikator kinerja petugas rekam medis RS Nur Hidayah Bantul masih kurangnya keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja. Kinerja sangat berpengaruh pada berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, ketika semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan yang dijalankan tersebut [10].
Dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul dengan hasil cukup. Perlunya meningkatkan keterampilan dalam bekerja, dapat memanajemen pekerjaan seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, datang bekerja tepat waktu, serta meningkatkan kemampuan dan kreatifitas dalam bekerja supaya kinerja yang dihasilkan juga meningkat dan memuaskan, dengan adanya pelayanan dan pekerjaan yang baik dan memuaskan maka akan memberi efek positif bagi semua pihak.

4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul memperoleh hasil yang signifikan sebesar 0,038 yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($<0,05$) dengan kekuatan hubungan korelasi koefisien 0,425 yang berarti bahwa hubungan tersebut pada tingkat rendah (0,3-0,49). Hasil jawaban yang diperoleh di RS Nur Hidayah Bantul pada petugas rekam medis mendapatkan hasil bahwa faktor ekstrinsik pada motivasi lebih sedikit mendapatkan hasil yang baik seperti pujian, insentif, dan perhatian. Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja petugas rekam medis tinggi dan rata-rata yang diperoleh pada faktor intrinsik (76,26%) lebih kecil dari faktor ekstrinsik (78,14%) [11].

Didukung dengan hasil penelitian tentang “Hubungan Motivasi Ekstrinsik Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Ketidak Lengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018” bahwa hubungan prestasi kerja terhadap rekan kerja masih kurang baik sehingga menyebabkan menurunnya motivasi kerja, kemudian terkait kompensasi dan insentif yang baik dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi seharusnya memuaskan dan bisa memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberi imbalan yang sesuai guna meningkatkan kinerja mereka [12].

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul ada hubungan yang signifikan. Jadi semua aspek, faktor dan indikator motivasi harus terpenuhi semua guna membangun motivasi yang baik, karena setiap rumah sakit pasti mengharapkan keberhasilan yang didapat dari pelayanan yang memuaskan. Untuk menciptakan pelayanan yang memuaskan membutuhkan petugas rekam medis yang berkualitas, dalam mencapai hal tersebut dibutuhkan adanya dorongan dari pihak rumah sakit, seperti pemberian motivasi kepada para petugas rekam medis yang berguna untuk meningkatkan kinerja, karena motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi yang dapat memuaskan semua pihak yang terkait.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa motivasi kerja pada petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul menunjukkan sebagian besar petugas rekam medis mempunyai motivasi kerja cukup (62,5%).
2. Diketahui bahwa kinerja pada petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul sebagian besar petugas rekam medis memiliki kinerja yang cukup (81%).
3. Hubungan antara motivasi kerja petugas rekam medis dengan kinerja petugas rekam medis signifikan, di tunjukkan dengan hasil signifikansi 0,038 yang mempunyai nilai ($<0,05$). Dan kekuatan hubungan diantara keduanya diperoleh hasil korelasi koefisien 0,522 yang mengartikan bahwa kekuatan hubungan antara motivasi dan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul mempunyai hubungan korelasi koefisien pada tingkat yang cukup (0,5-0,69).

REFERENCES

- [1] Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- [2] Arimbi, A. D. dkk. (2020). Analisis faktor kinerja pengisian dokumen rekam medis rawat inap klinik dr. M. Suherman jember. *J-REMI (Jurnal Rekam Medik Dan*

Informasi Kesehatan), 1(2), 52–60. <https://doi.org/2721-866X2013>, D. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.55 Tahun 2013. In *International Migration Review* (Vol. 47, Issue 2, pp. 330-373.). <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imre.12028/abstract>

[3] Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

[4] Darsih. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sejati Eka Perkasa*. 1(1).

[5] Hans A Lao. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Adminisrasi Bisnis*, 10(motivasi eksternal dan internal), 1–10.

Indonesia. (2009). *Undang-Undang RI*.

[6] Kemenkes RI. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. In *Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit* (Issue 3). <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/filesa/peraturan/119.pdf>

[7] Kesehatan, P., Lembaran, T., & Republik, N. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021* (Issue 229).

[8] Muljono, D. T., Prihatma, G. T., & Fuadi. (2021). Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banten. *Jurnal Ekonomi Dan Publik*, 8(2), 151–160.



[9] Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

[10] Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (2018th ed.). Rineka Cipta.

[11] Pandaleke, R. B., Tinangon, J. J., & Wangkar, A. (2021). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT . Bank Sultgo Cabang Rataan. *Emba*, 9(3), 1235–1244.

[12] Trisna, W. V. (2019). Hubungan Motivasi Ekstrinsik Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Ketidaklengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis Rawat Jalan di RSUD Pelata Bumi Provinsi Riau Tahun 2018. *MENARA Ilmu*, XIII(2), 102–114.

BIOGRAPHIES OF AUTHORS

| | |
|---|---|
|  | <p>Vanny Fadilla Rofika Arisita, Mahasiswa aktif Prodi Rekam medis dan Informasi Kesehatan (D-3) Fakultas kesehatan, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.</p> |
|  | <p>Ristiana Eka Ariningtyas, Mendapatkan gelar D-4 Bidan Pendidik pada tahun 2010 di Stikes `Aisyiyah Yogyakarta, mendapatkan gelar Magister of Public Health pada tahun 2017 di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Menjadi dosen tetap di Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta tahun 2022.</p> |



Endang Purwanti, Mendapatkan gelar kedokteran pada tahun 1976 di Universitas Gajah Mada, pada tahun 1990 mendapatkan gelar dari PPDS FK UGM sebagai spesialis mata, dan tahun 2006 mendapatkan gelas Magister Kesehatan Masyarakat di MMPK FK UGM.