

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ACEH

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND THE PERFORMANCE OF MEDICAL RECORD OFFICERS AT ACEH MATERNAL AND CHILD HOSPITAL

Julia Anita*, Cut Husnul Khatimah, Muhammad Rifaldi

Program Studi Rekam Medis, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan, Banda Aceh, Indonesia
juliaanita.jr@gmail.com

ABSTRAK

Faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi timbul dalam diri seseorang dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua jenis motivasi ini bisa menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh tahun 2023. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif, dengan jumlah populasi 20 orang petugas dan sampel 10 orang petugas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik petugas rekam medis dalam pelaksanaan pengelolaan rekam medis berada pada kategori “Baik”, motivasi ekstrinsik petugas rekam medis dalam pelaksanaan rekam medis berada pada kategori “Baik”, dan hubungan motivasi dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh tahun 2023 berada pada kategori “Baik”. Disarankan kepada pihak instalasi rumah sakit ada untuk lebih meningkatkan perhatiannya dan memberikan penilaian bagi kinerja petugas rekam medis.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Petugas Rekam Medis, Rumah Sakit

ABSTRACT

Factors related to performance are ability factors and motivation factors. Motivation arises within a person and is divided into two, namely intrinsic motivation and extrinsic motivation. Both types of motivation can be a strength for them to improve their performance. This study aimed to determine the relationship between motivation and the performance of medical record officers at the Aceh Mother and Child Hospital (RSIA) in 2023. This type of research is descriptive qualitative, with a population of 20 officers and a sample of 10 officers. The sampling technique used purposive sampling technique. The results of the study showed that the intrinsic motivation of medical record officers in implementing medical record management was in the "Good" category, the extrinsic motivation of medical record officers in implementing medical records was in the "Good" category, and the relationship between motivation and the performance of medical record officers at the Aceh Mother and Child Hospital (RSIA) in 2023 was in the "Good" category. It is recommended that the hospital installation be more attentive and provide assessments for the performance of medical record officers.

Keywords: Motivation, Performance of Medical Records Officer, Hospital

PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya kinerja adalah

faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dirumuskan seperti *human performance*

= *ability + motivation*. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*, artinya pegawai yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Rahmita, 2014). Keith dalam Kadir *et al* (2014) juga menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah faktor kemampuan yang didasarkan pada potensi, dan faktor motivasi yang didasarkan pada kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan Azmallisani (2019) menyatakan bahwa motivasi diri adalah melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk menjaga hubungan dengan orang lain maupun meningkatkan karier.

Motivasi timbul dalam diri seseorang dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, kedua motivasi ini bisa dijadikan kekuatan yang membuat mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar karena ada dari dalam diri seseorang dorongan yang membuat mereka untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan dari seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain.

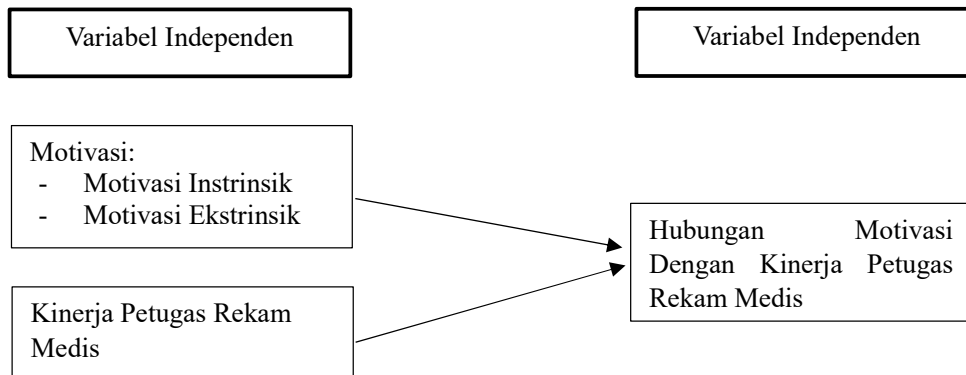
Motivasi itu sendiri yaitu pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan data awal yang peneliti dapatkan di ruang rekam medis Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh, peneliti menemukan bahwa kurangnya motivasi petugas dalam tanggung jawab melakukan pekerjaan itu sendiri, seperti di bagian penyimpanan dokumen rekam medis masih ditemukan penomoran rak dan tata letak rak penyimpanan yang tidak teratur atau tidak sesuai pada posisinya, dokumen rekam medis masih banyak yang menumpuk sehingga petugas tidak dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu. Selain itu kondisi kerja masih kurang baik seperti ruang unit pendataan rekam medis terbilang sempit untuk standar ruang unit kerja rekam medis karena semua unit rekam medis digabungkan dalam satu ruangan dan adanya hubungan antar petugas yang kurang baik dan yang disebabkan oleh masalah pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSIA Aceh.

METODE PENELITIAN

Dalam Kerangka Konsep terdapat dua Variabel, yaitu: variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Adapun gambaran kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Jenis Penelitian

bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan menurut Creswell (2014) metode penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang berfokus pada interpretasi dan pemahaman makna di balik fenomena sosial. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada data deskriptif yang diperoleh dari pengamatan, wawancara, dan menggunakan analisis induktif untuk mengembangkan teori atau konsep.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh yang beralamat Jl. Prof. A. Majid Ibrahim I No.3, Punge Jurong, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh, Aceh.

Populasi dan Sampel Penelitian

Seluruh petugas Rekam Medis di RSIA Aceh yang berjumlah 20 orang petugas. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*, yaitu teknik

pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah 10 orang petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aceh tahun 2023, yang terdiri dari tiga petugas pendaftaran, dua petugas penyimpanan, dua petugas *assembling*, dua petugas pelaporan, dan satu kepala ruang rekam medis.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan yang menjadi variabel dependen penelitian ini adalah kinerja petugas rekam medis.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mewawancarai petugas rekam medis di RSIA Aceh. Wawancara dilakukan dengan menggunakan alat ukur pedoman wawancara dan alat perekam suara. Pedoman wawancara untuk membantu mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang harus dibahas, sedangkan penggunaan alat perekam suara dilakukan untuk merekam informasi yang diberikan saat proses wawancara terjadi. Selama proses wawancara peneliti juga mengamati gestur dan kondisi psikologis petugas dalam melakukan pekerjaannya.

Analisis Data

Menurut Miles (2014) proses analisa data dapat melalui tahap-tahap sebagai berikut:

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Dalam tahap ini peneliti melakukan pemilihan dan pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh.

b. Penyajian data (*Data Display*)

Peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data *display* atau penyajian data yang lazim digunakan pada langkah ini adalah dalam bentuk teks naratif.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*)

Peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna setiap informasi yang diperoleh dilapangan, mencatat keteraturan dan konfigurasi yang mungkin muncul, dan mencatat alur kausalitas dari fenomena dan proposisi yang timbul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor yang Mendorong Petugas Termotivasi

a. Motivasi Instrinsik

diperoleh melalui wawancara dengan sepuluh orang petugas rekam medis yang ditanyai mengenai motivasi instrinsik menjawab bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat ia sukai. Sebanyak sembilan orang responden mengatakan mempunyai motivasi instrinsik “baik” dan responden yang menjawab “tidak baik” sebanyak satu. Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa faktor yang mendorong petugas termotivasi dari motivasi instrinsik dapat dikatakan berada pada kategori “baik”. Situasi kerja yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi intrinsik pekerja,

dan hal tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2011) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu dimana melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan mendapat kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri.

Sebagai bentuk apresiasi untuk pegawai, pencapaian prestasi tertentu akan diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik (berkualitas). Pemberian apresiasi ini akan mendorong pegawai lainnya untuk berupaya mengembangkan kreativitasnya dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Faiha *et al* (2023) dalam penelitiannya terkait Hubungan Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, dimana hasil uji *chi-square* hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja petugas didapatkan hasil $p=0,017$.

b. Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan sepuluh orang petugas rekam medis mengenai motivasi ekstrinsik didapati bahwa responden yang menjawab “baik” sebanyak delapan orang dan yang mempunyai motivasi ekstrinsik “tidak baik” sebanyak dua orang, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik sudah berada pada kategori “baik”. Nawawi (2011) menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu hal yang dapat menjadi pendorong/motivasi kerja seseorang yang bersumber dari luar diri seseorang sehingga menyebabkan orang dapat melaksanakan pekerjaan secara

maksimal. Hal serupa dikemukakan oleh Herzberg dalam Azmallisani (2019) bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik dimana daya dorong yang datang dari luar seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja menyebabkan seseorang dapat lebih optimal dalam bekerja, sebagai contoh baiknya kualitas supervisi (*quality supervisor*), upah yang memadai (*wages or salaries*), kondisi tempat kerja yang kondusif (*working condition*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), keharmonisan hubungan antar personal (*interpersonal relation*).

Kondisi kerja di ruang rekam medis RSIA tersebut sesuai dengan penelitian Widayanti (2019) dimana mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang dengan motivasi kerja. Selain dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, motivasi kerja juga dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti kompensasi, promosi, dan pelatihan yang pernah di peroleh.

Kinerja Petugas Rekam Medis Dalam Pengelolaan Rekam Medis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan sepuluh orang petugas rekam medis mengenai kinerja petugas rekam medis didapati data bahwa semua responden mengungkapkan bahwa kinerja petugas rekam medis dalam mengelola sudah dalam katagori “baik”. Semua karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggung jawab. Azmallisani (2019) mengungkapkan bahwa kinerja yang baik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa pencapaian ini sesuai dengan tinjauan teoritis.

Mangkunegara dalam Azmallisani (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan beberapa standar yang dijadikan acuan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah disepakati bersama.

Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Arista *et al* (2022) yang meneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, yang ditunjukkan dengan signifikansi ($<0,05$) dimana hubungan tersebut juga ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,522 artinya bahwa terdapat korelasi koefisien.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan sepuluh orang petugas rekam medis mengenai hubungan motivasi dengan kinerja petugas rekam medis diperoleh data bahwa responden menjawab bahwa mereka mempunyai mempunyai motivasi kerja yang “baik”. Hubungan motivasi dengan kinerja petugas rekam medis dapat dikatakan pada kategori “baik”. Anoraga (2017) berpendapat bahwa rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan

tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugasnya.

Kaelan (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan. Salah satunya adalah kehadiran yang merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika karyawan hadir tepat waktu, maka pekerjaan mereka akan terselesaikan sesuai standar dan hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hani *et al* (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja pegawai dengan koefisien relasi sebesar 0,826 dan motivasi kerja pegawai memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik petugas rekam medis RSIA adalah “baik”, hal tersebut dapat dilihat dari ada berbagai dorongan dalam diri petugas dan juga dorongan dari luar yang membuat para petugas tersebut bersedia melakukan pekerjaannya. Petugas rekam medis tersebut melaksanakan pengelolaan rekam medis tersebut dengan “Baik”.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2017. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arista, Rofika, V.F., Ariningtyas, R.E., Purwanti, Endang. 2022. Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal. Perekam Medis dan Informasi Kesehatan Imelda*.
- Azmallisani. 2019. *Analisa Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Kabupaten Aceh Utara Tahun 2019*. APIKES Yayasan Sihat Beurata Banda Aceh. Karya Tulis Ilmiah. Aceh Utara.
- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Faiha, H., Fannya, P., & Putra, Daniel, H. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja. *Jurnal. Universitas Esa Unggul*.
- Hani, S., Nina W 7 Mustam M. 2014. Hubungan Kemampuan dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta (Studi Kasus di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara). (Online).

- Kaelan M.S. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma.
- Kadir, A., Marnis & Machasin. 2014. Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, (Online), 22 (2):46.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahmita, I. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di BNI Syari'ah Cabang Bogor)*. Skripsi diterbitkan. Jakarta: UIN Syariah Hidayatullah
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Widayanti, N. R. 2019. *Kerangka Teori: Landasan Konseptual Penelitian*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 7(1), 9-16.