



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOJA TAHUN 2023

Hana Faiha, Puteri Fannya, Daniel Happy Putra

Universitas Esa Unggul, Indonesia

Email: hanafaiha877@gmail.com, puteri.fannya@esaunggul.ac.id, daniel.putra@esaunggul.ac.id

### ABSTRAK

**Kata kunci:** hubungan motivasi kerja dengan kinerja; motivasi intrinsik; ekstrinsik

**Latar Belakang:** Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

**Tujuan:** untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja.

**Metode:** Metode penelitian yang digunakan yaitu survey analitik dengan pendekatan *cross sectional* dan uji *ch-square* menggunakan aplikasi SPSS.

**Hasil:** Hasil dari karakteristik responden pada penelitian ini yaitu responden yang paling banyak berumur 26-35 tahun, masa kerja yang paling banyak < 9 tahun, lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan, Pendidikan terakhir yang paling banyak non PMIK, dan devisi bagian yang paling banyak yaitu pendaftaran. Motivasi intrinsik yang tinggi berjumlah 37 responden atau 56,9% dan yang rendah 28 responden atau 43,1%, motivasi ekstrinsik yang tinggi berjumlah 31 responden atau 47,7% dan yang rendah 34 responden atau 52,3%. Pada kinerja baik didapatkan sebanyak 32 responden atau 49,2% dan yang kurang sebanyak 33 responden atau 50,8%.

**Kesimpulan:** Dari hasil uji *chi-square* hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja didapatkan hasil  $p=0,017$  yang berarti terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja. Pada hasil uji *chi-square* hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja didapatkan hasil  $p=0,004$  yang berarti terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja.

### ABSTRACT

**Keywords:** Relationship between work motivation and performance; intrinsic; extrinsic motivation

**Background:** Work motivation is a driving force or driving force that is owned or contained in each individual in carrying out an activity so that the individual wants to work and be active to use all the abilities and potential they have.

**Purpose:** to determine the relationship between work motivation and the performance of medical record officers at Koja Regional Hospital.

**Methods:** The research method used was an analytic survey with a crosssectional approach and a *ch-square* test using the SPSS application.

**Results:** The results of the characteristics of the respondents in this study were that the most respondents were aged 26-35 years, the most working years were <9 years, the most were female, the most recent education was non-PMIK, and the most division division was registration. High intrinsic motivation amounted to 37 respondents or 56.9% and low 28 respondents or 43.1%, high extrinsic motivation amounted to 31 respondents or 47.7% and

low 34 respondents or 52.3%. In good performance, there were 32 respondents or 49.2% and those who were lacking were 33 respondents or 50.8%.

**Conclusion:** From the results of the chi-square test on the relationship between intrinsic motivation and performance, it was found that  $p=0.017$ , which means that there is a relationship between intrinsic motivation and performance. On the results of the chisquare test, the relationship between extrinsic motivation and performance showed  $p = 0.004$ , which means that there is a relationship between extrinsic motivation and the performance of medical record staff at the Koja general hospital.

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja. Pekerjaan di unit rekam medis di RSUD Koja meliputi bagian retrieval, distribusi, assembling, koding, pelaporan, analisis, indeks dan filling. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi berkualitas yaitu harus memiliki motivasi yang tinggi (Akbar, 2018).

Motivasi kerja sangat memengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap perekam medis. Motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan demikian dapat dikatakan merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Coenraad, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul” bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis serta mempunyai hubungan korelasi koefisien pada tingkat yang cukup (Arisita et al., 2022). Selanjutnya pada penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa 78,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan 21,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain dan adanya pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan rekam medis di RSJ Radjiman Wediodiningrat Lawang (Trisutanti, 2020). Sedangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PMIK di Unit Rekam Medis dan Informasi Kesehatan di Rumah Sakit PGI Cikini” hasil menunjukkan adanya Pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada kinerja PMIK di unit rekam medis dan informasi kesehatan RS PGI Cikini (Ramadani, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Koja tipe A telah berdiri sejak Tanggal 8 Agustus Tahun 1952 dan diresmikan oleh Walikota Jakarta Utara Bapak Syamsurizal. Rumah Sakit Umum Daerah Koja terakreditasi A yang beralamat Jl. Deli No.4, RT.11/RW.7, Koja, Kec. Koja, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Seiring dengan perubahan Sistem Pelayanan dan Pembiayaan sampai dengan saat ini dalam rangka keterbukaan RSUD Koja telah melakukan inovasi pelayanan publik dengan mengembangkan system pelayanan berbasis teknologi informasi salah satunya adalah memberikan hak pasien untuk memilih dokter dan waktu pelayanan sesuai kebutuhannya dengan teknologi pendaftaran *online*.

Hubungan adanya motivasi kerja untuk perekam medis sangat penting dalam kinerja sehari-hari. Kurangnya motivasi petugas rekam medis akan berdampak pada penurunan kinerja petugas, seperti pengerjaan yang lebih lambat, ketidaktelitian petugas yang akan membuat proses pelayanan terhambat, dan akan menyebabkan penumpukan pekerjaan

yang sehingga beban kerja petugas rekam medis menjadi lebih berat. Petugas rekam medis yang tidak memiliki motivasi akan berdampak pula pada lingkungan sekitar yang akan membuat komunikasi antar petugas terhambat dan ruang kerja menjadi tidak tertata rapi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja dan mengetahui hubungannya dengan motivasi kerja. Sehingga penulis dapat mewujudkan kegunaan dalam penelitian ini untuk memberikan masukan dan pertimbangan kepada rumah sakit dalam peningkatan kinerja petugas rekam medis melalui motivasi kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis 0: Tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja. Hipotesis Alternatif: Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RSUD Koja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan kuantitatif yaitu menggunakan sampel yang tepat dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung atau angka. Penelitian kuantitatif memperhatikan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik dan bersifat obyektif (Abdullah, 2015). Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara hubungan dengan efek dengan pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan (Morrisan, 2015). Cara pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *Statistical Package for the Social Sciences* adalah software khusus untuk pengolahan data statistik yang paling populer dan paling banyak digunakan di seluruh dunia (Swarjana, 2022).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah petugas rekam medis di RSUD Koja berjumlah 65 petugas. Sampel yang digunakan peneliti adalah total sampling (sampel jenuh), sehingga semua anggota populasi digunakan.

### **Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

#### ***Teknik***

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah wawancara dan mengisi kuisioner yang digunakan untuk mengukur kinerja perekam medis dalam motivasi kerja di RSUD Koja.

#### ***Instrumen Pengumpulan Data***

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu angket. Angket merupakan pernyataan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Pengambilan angket yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan lembaran kuisioner. Angket yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan angket dari Anggi Ramadani 2020 yang telah di uji validitas dan reabilitas dengan skor *Cronbach'Alpha* 0,972 > 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut reliabel (Ramadani, 2020).

### **Teknik Analisis Data**

#### ***Analisis Univariat***

Analisis univariat adalah suatu Teknik analisis data terhadap satu variabel secara mandiri, tiap variabel dianalisis tanpa dikaitkan dengan variabel lainnya (Putra, 2015).

#### ***Analisis Bivariat***

Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan tabulasi silang yang bertujuan untuk melihat hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) berdasarkan distribusi sel-sel yang ada (Herpan & Wardani,

2012). Analisis data peneliti menggunakan uji *Chi-square* disebut juga dengan Kai Kuadrat. Uji *Chi-square* adalah salah satu jenis uji komparatif non

parametris yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal. Apabila dari 2 variabel, ada 1

variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji *Chi-square* dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah. Uji *Chi-square* merupakan uji non parametris yang paling banyak digunakan. Syarat-syarat uji ini adalah frekuensi responden atau sampel yang digunakan besar, sebab ada beberapa syarat di mana uji *Chi square* dapat digunakan yaitu: 1. Tidak ada sel dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* (F0) sebesar 0 (Nol) 2. Apabila bentuk table kontingensi 2 X 2, maka tidak boleh ada 1 sel saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (“Fh”) kurang dari 5; 3, apabila bentuk tabel lebih dari 2 x 2, misal 2 x 3, maka jumlah sel dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%. Jika p value  $\leq 0,05$  berarti H0 ditolak dan HA diterima (Negara & Prabowo, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Koja. Pengumpulan data dimulai bulan Maret 2023-mei 2023. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

### Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

Masa Kerja	Jumlah (n)	Presentase
< 9 tahun	44	67,7%
10-20 tahun	8	12,3%
>20 tahun	13	20,0%
Total	65	100,0%

Berdasarkan Tabel 1 diatas didapatkan hasil dari 65 responden terbagi menjadi 3 bagian, yaitu pada < 9 tahun terdapat 44 orang dengan presentase 67,7%, 10-20 tahun terdapat 8 orang dengan presentase 12,2%, dan >20 tahun terdapat 13 orang dengan presentase 20,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dengan masa kerja tertinggi yaitu < 9 tahun dan yang paling rendah dengan masa kerja pada 10-20 tahun.

### Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Responden

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

Motivasi Intrinsik	Jumlah	Presentase
Tinggi	37	56,9%
Rendah	28	43,1%
Total	65	100,0%

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil distribusi frekuensi motivasi intrinsik bahwa yang paling tinggi diperoleh 37 responden dengan presentase 56,9% dan hasil yang rendah diperoleh 28 responden dengan presentase 43,1%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Ekstrinsik Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

Motivasi Ekstrinsik	Jumlah	Presentase
Tinggi	31	47,7%
Rendah	34	52,3%
Total	65	100,0%

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil distribusi frekuensi motivasi ekstrinsik bahwa yang paling tinggi diperoleh 31 responden dengan presentase 47,7% dan hasil yang rendah diperoleh 34 responden dengan presentase 52,3%.

### Distribusi Frekuensi Kinerja Responden

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

Kinerja	Jumlah	Presentase
Baik	32	49,2%
Kurang	33	50,8%
Total	65	100,0%

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil distribusi frekuensi kinerja bahwa yang paling tinggi diperoleh 32 responden dengan presentase 49,2% dan hasil yang rendah diperoleh 33 responden dengan presentase 50,8%.

### Hubungan Motivasi Instrinsik dengan Kinerja Perekam Medis di RSUD Koja

Tabel 5. Hubungan Motivasi Instrinsik dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

Motivasi Instrinsik	Kinerja						p-value
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	23	62,2%	14	37,8%	37	100%	0,017
Rendah	9	32,1%	19	67,9%	28	100%	
Total	32	49,2%	33	50,8%	65	100%	

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa petugas rekam medis pada motivasi instrinsik lebih baik sebanyak 23 atau 62,2% dan yang kurang sebanyak 14 atau 37,8%, sedangkan motivasi rendah kinerja baik sebanyak 9 atau 32,1% dan yang kurang sebanyak 19 atau 67,9%.

Hasil uji chi-square yaitu  $p=0,017$  menunjukkan bahwa nilai  $<0,05$  yang artinya terdapat hubungan motivasi instrinsik dengan kinerja. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara motivasi instrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja.

### Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Perekam Medis di RSUD Koja

Tabel 6. Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

Motivasi Ekstrinsik	Kinerja						p-value
	Baik		Kurang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	21	67,7%	10	32,3%	31	100%	0,004
Rendah	11	32,4%	23	67,6%	34	100%	
Total	32	49,2%	33	50,8%	65	100%	

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa petugas rekam medis pada motivasi ekstrinsik lebih baik sebanyak 21 atau 67,7% dan motivasi ekstrinsik yang kurang sebanyak 10 atau 32,3%, sedangkan motivasi rendah kinerja baik sebanyak 11 atau 32,4% dan yang kurang sebanyak 23 atau 67,6%.

Hasil uji chi-square yaitu  $p=0,004$  menunjukkan bahwa nilai  $<0,05$  yang artinya terdapat hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja.

### Pembahasan

#### *Karakteristik Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja*

##### Umur

Berdasarkan dari penelitian, menunjukkan bahwa kategori umur sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Daerah Koja pada kelompok umur 17-25 tahun sebanyak 5 responden atau 7,7%, kelompok umur 26-35 tahun sebanyak 34 responden atau 52,3%,

kelompok umur 36-45 tahun sebanyak 12 responden atau 18,5%, kelompok umur 46-55 tahun sebanyak 14 responden atau 21,5%. Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 34 responden (52,3%). Umur sangat mempengaruhi kondisi fisik, beban kerja, semangat, serta tanggung jawab petugas dalam melakukan suatu pekerjaannya. Petugas yang berumur kurang dari 30 tahun memiliki fisik dan semangat yang sangat kuat, akan tetapi tanggung jawab atas pekerjaannya kurang dibandingkan petugas yang berumur lebih dari 30 tahun (Yanti & Warsito, 2013).

#### Masa Kerja

Berdasarkan dari penelitian, menunjukkan bahwa kategori masa kerja sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Daerah Koja pada kelompok < 9 tahun terdapat 44 responden atau 67,7%, pada kelompok 10-20 tahun terdapat 8 responden atau 12,3%, kelompok >20 tahun terdapat 13 responden atau 20,0%. Paling tinggi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja < 9 tahun terdapat 44 responden atau (67,7%). Masa kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik masa kerja lama maupun baru. Masa kerja adalah lamanya seorang pekerja menyumbangkan tenaganya di tempat kerja. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin luas pengalaman yang dimilikinya dan semakin mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Pengalaman yang luas dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi kerja (Olivia et al., 2022).

#### Jenis Kelamin

Berdasarkan dari penelitian, menunjukkan bahwa kategori jenis kelamin sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Daerah Koja pada perempuan 37 responden dengan presentase 56,9% dan kelompok laki-laki 28 responden dengan presentase 43,1%. Maka dapat disimpulkan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, karena perempuan lebih bersifat kooperatif atau kerja sama dalam hal lain bersedia membantu dan kurang kompetitif atau persaingan. Keadaan ini disebabkan adanya perasaan takut akan sukses yang dimiliki wanita serta konsekuensi sosial yang negatif yang akan diterimanya (Salsabilla, 2022).

#### Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kategori pendidikan terakhir sebagian besar paling banyak responden di Rumah Sakit Umum Daerah Koja pada kelompok Non Pmik 33 responden dengan presentase 56,9% dan kelompok Pmik 32 responden dengan presentase 49,2%.

#### Devisi Bagian

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kategori devisi bagian sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Daerah Koja pada devisi Pendaftaran 30 responden dengan presentase 46,2%, devisi assembling 4 responden dengan presentase 6,2%, devisi analisis 4 responden dengan presentase 6,2%, devisi koding 11 responden dengan presentase 16,9%, devisi filing 7 responden dengan presentase 10,8%, devisi pelaporan 9 responden dengan presentase 13,8%. Maka dapat disimpulkan paling banyak devisi bagian pendaftaran pada 30 responden dengan presentase 46,2%.

### ***Distribusi Frekuensi Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja***

#### Motivasi Instrinsik

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi instrinsik tinggi dengan responden 37 orang 56,9% dan motivasi instrinsik rendah dengan responden 28 orang 43,1%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Surya Permana di RSUD 45 Kabupaten Kuningan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja didapatkan nilai  $p\text{-value}=0,000<0,05$  (Permana et al., 2017).

#### Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tinggi dengan responden 31 orang 47,7% dan motivasi ekstrinsik yang rendah dengan responden 34 orang 52,3%. Berdasarkan hasil indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik

yaitu pada indikator gaji dan kompensasi dimana didapatkan hasil tidak setuju dengan 7 responden dan sangat tidak setuju 46 responden, pada pernyataan saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan, Hal ini sejalan dengan penelitian Anggi Ramadani di unit rekam medis rumah sakit PGI Cikini dilihat nilai  $p\text{-value}=0,035 < 0,05$  (Ramadani, 2020).

#### ***Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja***

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kinerja yang baik didapatkan 32 responden dengan presentase 49,2% dan kinerja yang kurang di dapatkan 33 responden dengan presentase 50,8%.

#### ***Hubungan Motivasi Instrinsik dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja***

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi instrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja dilihat dengan nilai  $p\text{-value} = 0,017 < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indra Surya Permana di RSUD 45 Kabupaten Kuningan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $p\text{-value} = 0,000$  artinya  $p\text{-value} < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi instrinsik dengan kinerja petugas di RSUD 45 Kabupaten Kuningan (Ramadani, 2020). Juga seiring dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ramadani didapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$  di RS PGI cikini (Ramadani, 2020).

#### ***Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Koja***

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja dilihat dengan nilai  $p\text{-value} = 0,004 < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian Viska Yolanda dengan nilai  $p = 0,018 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Rajawali Bandung (Yolanda et al., 2022). Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Anggi Ramadani hasil yang didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja didapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,035 < 0,05$  di Rumah sakit PGI Cikini (Ramadani, 2020).

### **KESIMPULAN**

Karakteristik petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja Sebagian besar berumur 26-35 tahun, dengan masa kerja paling banyak  $< 9$  tahun, berjenis kelamin paling banyak perempuan, dengan pendidikan terakhir paling banyak Non Pmik, dan lebih banyak devisi bagian pendaftaran.

Distribusi frekuensi motivasi instrinsik petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja didapatkan tinggi dengan responden 37 orang dengan presentase 56,9% dan pada motivasi instrinsik yang rendah 28 responden dengan presentase 43,1%. Sedangkan distribusi frekuensi motivasi ekstrinsik tinggi dengan responden 31 orang atau 47,7% dan motivasi ekstrinsik yang rendah 34 responden dengan presentase 52,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik lebih rendah terhadap kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja.

Distribusi frekuensi kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja didapatkan hasil kinerja yang baik 32 responden dengan presentase 49,2% dan kinerja yang kurang baik didapatkan 33 responden dengan presentase 50,8%. Kesimpulan didapatkan yang tertinggi adalah kinerja kurang baik yaitu 33 responden.

Hubungan motivasi instrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja didapatkan pada motivasi instrinsik yang tinggi kinerja baik sebanyak

62,2% dan yang kurang baik sebanyak 37,8%, sedangkan motivasi intrinsik yang rendah kinerja baik sebanyak 32,1% dan yang kurang baik sebanyak 67,9%. Maka terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja petugas rekam medis yang signifikan dengan hasil ( $p=0,017$ ).

Hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis di rumah sakit umum daerah koja didapatkan pada motivasi ekstrinsik yang tinggi kinerja baik sebanyak 67,7% dan yang kurang baik sebanyak 32,3%, sedangkan motivasi ekstrinsik yang rendah kinerja baik sebanyak 32,4% dan yang kurang baik sebanyak 67,6%. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja petugas rekam medis yang signifikan dengan hasil ( $p=0,004$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation: CCI's ecumenical and religious relationships. *Aswaja Pressindo*, 331.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Arisita, V. F. R., Ariningtyas, R. E., & Purwanti, E. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi Kesehatan Imelda*, 7(2), 204–210.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–34.
- Herpan, H., & Wardani, Y. (2012). Analisis kinerja perawat dalam pengendalian infeksi nosokomial di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*, 6(3), 24846.
- Morrison, M. A. (2015). *Periklanan komunikasi pemasaran terpadu*. Kencana.
- Negara, I. C., & Prabowo, A. (2018). Penggunaan Uji Chi-Square untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur terhadap Pengetahuan Penasun Mengenai HIV-AIDS di Provinsi DKI Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Terapannya*, 1–8.
- Olivia, I. S., Firdani, F., & Putri, N. W. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 3(1), 1–9.
- Permana, I. S., Sedjati, R. S., & Kusniasih, N. (2017). Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD 45 Kabupaten Kuningan. *JURNAL EKONOMI ISSN*, 2302–7169.
- Ramadani, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pmik di Unit Rekam Medis dan Informasi Kesehatan di Rumah sakit PGI Cikini*. Universitas Esa Unggul. <https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-motivasikerja-terhadap-kinerja-pmik-di-unit-rekam-medis-dan-informasi-kesehatandi-rumah-sakit-pgi-cikini-15338.html>
- Swarjana, I. K. (2022). *Konsep pengetahuan, sikap, perilaku, persepsi, stres, kecemasan, nyeri, dukungan sosial, kepatuhan, motivasi, kepuasan, pandemi covid-19, akses layanan kesehatan-lengkap dengan konsep teori, cara mengukur variabel, dan contoh kuesioner*. Penerbit Andi.
- Trisutanti, M. D. (2020). Pemakaian Produk Feminine Daily Care Pada Remaja Wanita Di Dusun Songsong Desa Ardumulyo Kecamatan Singosari Kabupaten Malang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1).
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.
- Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013). Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal*



*Manajemen Keperawatan, 1(2).*

Yolanda, K., Katmawanti, S., Hapsari, A., & Wardani, H. E. (2022). Literature Review: Predisposing, Enabling and Reinforcing Factors that Influence Community Open Defecation Behavior in Indonesia. *International Conference on Sports Science and Health (ICSSH 2022)*, 88–120.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).**