



## HUBUNGAN *MOTIVATION FACTOR* DAN *HYGIENE FACTOR* TERHADAP KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM BAHTERAMAS DAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA KENDARI

*The Relationship Of Motivation Factor And Hygiene Factor To The Performance Of Medical Record Officers In Bahteramas General Hospital And Kendari City Regional General Hospital*

**Fitri Kurniawati**

Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pelita Ibu Kendari, Anduonohu, Poasia, Kota Kendari 93231, Sulawesi Tenggara, Indonesia

\*corresponding author, email: [fitrikurniawati@gunawan89@gmail.com](mailto:fitrikurniawati@gunawan89@gmail.com)

Manuscript received: 12 Juni 2020. Accepted: 12-Agustus-2020

### ABSTRAK

Petugas rekam medis mampu mengelola rekam medis dan informasi kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan medis, administrasi dan kebutuhan informasi kesehatan sebagai bahan pengambilan keputusan dibidang kesehatan. Di RSUD Bahteramas dan RSUD Kota Kendari, setiap hari terdapat keterlambatan/salah pendistribusian berkas rekam medis ke unit pelayanan. Menganalisis hubungan *motivation factor* dan *hygiene factor* terhadap kinerja petugas rekam medis. Metode penelitian analitik *mixed method*. Penelitian kuantitatif (*cross sectional*) untuk mengetahui hubungan *motivation factor* dan *hygiene factor* terhadap kinerja petugas rekam medis. Penelitian kualitatif mengeksplorasi kinerja guna pendalaman terhadap kinerja petugas rekam medis. Sampel kuantitatif 39 responden dan sampel kualitatif 6 informan. Hasil penelitian ini terdapat 28 responden (71,8%) pada *motivation factor* kategori baik dan  $p=0,037$  ( $p<0,05$ ). 35 responden (89,7%) pada *hygiene factor* kategori baik dan  $p=0,871$  ( $p>0,05$ ). *Motivation factor* memiliki  $\exp B$  4,800=4,8 x lebih besar dari hubungan *hygiene factor*. 21 (53,8%) responden pada kinerja tinggi. Pernyataan informan berdasarkan pengukuran kinerja, menggambarkan petugas rekam medis dengan kinerja tinggi. Mayoritas petugas rekam medis memiliki kinerja tinggi. *Motivation factor* memiliki hubungan terhadap kinerja dan bermakna statistik. *Hygiene factor* memiliki hubungan namun tidak bermakna statistik. Hubungan *Motivation factor* lebih besar terhadap kinerja staf rekam medis.

**Kata kunci:** Kinerja Petugas Rekam Medis.

### ABSTRACT

Medical-records clerks are able to manage medical records and health information to fulfil the need in medical service, administration, and health information used for making decisions in health

field. At Bahtermas General Hospital and Kendari City Hospital, everyday there are delays in the distribution of medical records to the service unit. To analyze the correlation between motivation factor and hygiene factor on the performance of medical record clerks. The method used in this research is mixed method. Quantitative research (cross sectional) is applied to find out the correlation between motivation factor and hygiene factor on the performance of medical-records clerks. Quantitative research explores performance to deepen the performance of medical-records clerks. The quantitative samples consist of 39 respondents and the qualitative samples consist of 6 informants. The results of 28 respondents (71.8%) of motivation factor is in good category and  $p=0.037$  ( $p<0.05$ ). 35 respondents (89.7%) of hygiene factor is in good category and  $p=0.871$  ( $p>0.05$ ). Motivation factor has  $\exp B$   $4.800=4.8$  x bigger than hygiene factor correlation. 21 respondents (53.8%) have high performance. Informants' statement based on the five factors of performance shows that medical-records clerks have high performance. Most of medical-record clerks have high performance. Motivation has correlation with performance and has statistical meaning. Hygiene factor has correlation but has no statistical meaning.

**Key words:** *performance of medical-records clerks*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat menurut UU Nomor 44 tahun 2009 pasal 1 (Pribadi, 2009).

Salah satu fungsi yang paling utama dari sebuah rumah sakit adalah menyediakan perawatan berkualitas tinggi terhadap pasien. Pimpinan rumah sakit bertanggungjawab secara hukum maupun moral atas kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, ataupun mereka yang datang ke fasilitas pelayanan tersebut. Pesatnya perkembangan ilmu kedokteran dan teknologi serta membaiknya keadaan sosial ekonomi dan pendidikan, mengakibatkan perubahan sistem penilaian masyarakat yang menuntut pelayanan kesehatan yang bermutu (Chairunisa, 2015).

Salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah data atau informasi dari rekam medis yang baik dan lengkap. Indikator mutu rekam medis yang baik adalah kelengkapan isi, akurat, tepat waktu dan pemenuhan aspek persyaratan hukum. Sebab itu dalam mengelola rekam medis, setiap rumah sakit selalu mengacu kepada pedoman atau petunjuk teknis pengelolaan rekam medis yang dibuat oleh rumah sakit yang bersangkutan (Krisnanda, 2017).

Pelaksanaan rekam medis di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi setiap petugas rekam medis itu sendiri, dengan motivasi yang baik petugas rekam medis diharapkan kinerjanya dalam pelaksanaan rekam medis juga semakin baik. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasmoko, 2008).

Motivasi adalah unsur psikologis dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berperilaku yang kondusif. Teori tentang motivasi ini banyak ragamnya. Salah

satu teori yang relatif mudah untuk diaplikasikan adalah teori Herzberg, membahas praktek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) apa yang dapat memotivasi dan praktek apa yang kurang dapat memotivasi. Herzberg kemudian menggolongkan faktor-faktor ekstrinsik dari penugasan (*job*) yang meliputi: kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal, penggajian (*salary*), status dan keamanan kerja akan lebih berpengaruh pada ketidakpuasan kerja. Herzberg menyebutnya sebagai *Hygiene factor* (Conway *et al.*, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari memiliki tipe C, sehingga rumah sakit tipe C akan memperbaiki kualitas pelayanan dengan meningkatkan motivasi dan kinerja SDM (Indrakusuma, 2001).

Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan berkas rekam medis yang tidak ditemukan, atau berkas rekam medis telah didistribusikan ke unit-unit pelayanan namun antar petugas kesehatan di unit pelayanan meletakkan berkas rekam medisnya berpindah-pindah sehingga kadang lupa berkas rekam medis berada dimana (Indrakusuma, 2001). Keterlambatan berkas rekam medis mengakibatkan terlambatnya pelayanan pasien, serta mengakibatkan dokter tidak bisa segera mendokumentasikan pelayanan yang sudah diberikan. Kemudian Faktor-faktor penyebab keterlambatan penyediaan berkas rekam medis yaitu: faktor input terdiri dari SDM, sarana dan prasarana, kebijakan waktu distribusi dan manajemen *shift.*, dan faktor proses terdiri dari SPO, penggunaan *tracer* kurang disiplin, pengembalian berkas rekam medis tidak sesuai ketentuan, *misfile*, penggunaan sistem rekam medis gabungan (manual dan elektronik), dan penggunaan rekam medis untuk keperluan lain (Krisnanda, 2017).

Berdasarkan penjabaran latarbelakang diatas, peneliti tertarik dan menyadari akan pentingnya melakukan penelitian mengenai “Hubungan Motivation Factor Dan Hygiene Factor Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari”.

## BAHAN DAN METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* (studi potong lintang) untuk mengetahui motivation factor dan hygiene factor terhadap kinerja petugas rekam medis. Penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi kinerja guna pendalaman terhadap kinerja petugas rekam medis. Penelitian kualitatif untuk mengeksplorasi kinerja guna pendalaman terhadap kinerja petugas rekam medis (Tuti Meihartati, 2017).

Tempat penelitian di unit rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan April-Juni 2015 di unit rekam medis. Sampel penelitian ini berjumlah 39 orang dengan Tekhnik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dan total sampling, instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara (Sikumbang, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan unit tugas

**Tabel 4.1. Distribusi Karakteristik Responden di Rumah Sakit Bahteramas**

Karakteristik Responden	Total	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	13	46,4
Perempuan	15	53,6
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
<b>Umur</b>		
<30 tahun	19	67,9
31- 40 tahun	5	17,9
41-50 tahun	2	7,1
>50 tahun	2	7,1
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
<5 tahun	19	67,9
5-10 tahun	4	14,3
>10 tahun	5	17,9
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D III Rekam Medis	10	35,7
SMA/SMK	6	21,4
Kedokteran	1	3,6
Lainnya	11	39,3
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
<b>Status Kepegawaian</b>		
Pegawai Tetap	14	50,0
Pegawai Tidak Tetap	3	10,7
<i>Outsourcing</i>	11	39,3
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>
<b>Unit Tugas</b>		
Manajer Rekam Medis	1	3,6
Pendaftaran Pasien	14	50,0
Pelaporan dan Analisis Data	7	25,0
Filing	6	21,4
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.1 diatas mengenai karakteristik responden dan informan penelitian dari Rumah Sakit Umum Bahteramas dapat disimpulkan bahwa, jumlah responden unit rekam medis lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 (53,6%) dan untuk umur responden terbanyak adalah yang berumur <30 tahun sebanyak 19 (67,9%).

**Tabel 4.2. Distribusi Karakteristik Responden di Rumah Sakit Umumn Daerah Kota Kendari**

Karakteristik Responden	Total	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	3	23,1
Perempuan	10	76,9
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>Umur</b>		
<30 tahun	9	69,2
31- 40 tahun	1	7,7
41-50 tahun	2	15,4
>50 tahun	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		

<5 tahun	8	61,5
5-10 tahun	2	15,4
>10 tahun	3	23,1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D III Rekam Medis	9	69,2
SMA/SMK	4	30,8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>Status Kepegawaian</b>		
Pegawai Tetap	5	38,5
Pegawai Tidak Tetap	4	30,8
Magang	4	30,8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>Unit Tugas</b>		
Kepala Rekam Medis	1	7,7
Pendaftaran Pasien	6	46,2
Pelaporan dan Analisis Data	1	7,7
Pendaftaran Pasien dan Filing	4	30,8
Rekam Medis Bagian Kasir	1	7,7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.2 diatas mengenai karakteristik responden dan informan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dapat disimpulkan bahwa, jumlah responden unit rekam medis lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 (76,9%) dan untuk umur responden terbanyak adalah yang berumur <30 tahun sebanyak 9 (71,8%).

### Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan analisis terhadap masing-masing variabel. Analisis univariat pada penelitian ini meliputi rata-rata variabel dan karakteristik kategori variabel penelitian. Hasil statistika deskriptif data dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.4. Rata-rata Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Minimal	Maksimal	Rata-rata
1	<i>Motivation Factor</i>	37	74	55,41±10,706
2	<i>Hygiene Factor</i>	40	73	57,18±7,934
3	Kinerja	54	78	62,62±5,325

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, hasil statistika deskriptif data *motivation factor* memiliki nilai rata-rata 55,41±10,706. *Hygiene factor* memiliki nilai rata-rata 57,18±7,934, dan kinerja petugas rekam medis memiliki nilai rata-rata 62,62±5,325.

**Tabel 4.5. Distribusi Karakteristik Kategori Variabel Penelitian**

Karakteristik Kategori	Total	Presentase (%)
<b><i>Motivation Factor</i></b>		
Kurang	11	28,2
Cukup	14	35,9
Baik	14	35,9
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>
<b><i>Hygiene Factor</i></b>		
Kurang	4	10,3

Cukup	13	33,3
Baik	22	56,4
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>
<b>Kinerja</b>		
Rendah	18	40,0
Tinggi	21	53,8
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel 4.5 diatas untuk variabel penelitian motivation factor terdiri atas tiga kategori penilaian motivasi kerja dari para responden, diperoleh bahwa dari total 39 responden yang memiliki kategori motivasi kerja yang paling sedikit adalah kategori motivasi kerja kurang, sebanyak 11 orang (28,2%).

### Analisis Bivariat

Tabel 4.6. Hasil Uji Hubungan Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis

Karakteristik Responden	Total (%)	Kinerja		P	RR	CI
		Rendah	Tinggi			
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-laki	16 (41%)	9 (23,1%)	7 (17,9%)	0,184	0,415	0,112 - 1,535
Perempuan	23 (59%)	8 (20,5%)	15(38,5%)			
<b>Total (%)</b>	<b>39 (100%)</b>	<b>17(43,6%)</b>	<b>22(56,4%)</b>			
<b>Umur</b>						
<30 Tahun	28(71,8%)	11(28,2%)	17(43,6%)	0,39	1,85	0,453 - 7,584
>30 Tahun	11(28,2%)	6(15,4%)	5(12,8%)			
<b>Total (%)</b>	<b>39 (100%)</b>	<b>17(15,4%)</b>	<b>22 (56,4%)</b>			
<b>Lama Bekerja</b>						
<5 Tahun	26(66,7%)	10(25,5%)	16(41%)	0,36	1,87	0,486 - 7,176
>5 Tahun	13(33,3%)	7(17,9%)	6(15,4%)			
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>17(43,6%)</b>	<b>22(56,4%)</b>			
<b>Pendidikan Terakhir</b>						
>SMA	28(71,8%)	12(30,8%)	16(41%)	0,88	1,11	0,273 - 4,520
SMA	11(28,2%)	5(12,8%)	6(15,4%)			
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>17(43,6%)</b>	<b>22(56,4%)</b>			
<b>Status Kepegawaian</b>						
Pegawai Tetap	16(41%)	9(23,1%)	7(17,9%)	0,18	0,415	0,112 - 1,535
Pegawai Tidak Tetap	23(59%)	8(20,5%)	15(38,5%)			
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>17(43,6%)</b>	<b>22(56,4%)</b>			
<b>Unit Tugas</b>						
Pendaftaran Pasien	19(48,7%)	7(17,9%)	12(30,8%)	0,408	1,71	0,477 - 6,163
Non Pendaftaran Pasien	20(51,3%)	10(25,6%)	10(25,4%)			
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>17(43,6%)</b>	<b>22(56,4%)</b>			

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Hasil uji tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan unit kerja dapat tersebar secara merata baik pada kelompok kinerja rendah maupun kinerja tinggi.

Tabel 4.7. Hasil Uji Hubungan Motivation Factor dan Hygiene Factor Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis

Karakteristik	Total (%)	Kinerja	P	RR	CI
---------------	-----------	---------	---	----	----

Kategori		Rendah	Tinggi			
<b>Motivation Factor</b>						
Kurang	11(28,2%)	8(17,9%)	3(10,3%)			
Baik-cukup (Baik)	28(71,8%)	10(25,6%)	18(46,2%)	<b>0,037</b>	4,80	1,034 – 22,293
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>18(46,2%)</b>	<b>21(53,8%)</b>			
<b>Hygiene Factor</b>						
Kurang	4(10,3%)	2(5,1%)	2(5,1%)			
Cukup-baik (Baik)	35(89,7%)	16(41,0%)	19(48,7%)	<b>0,871</b>	1,188	0,150-9.408
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>18(46,2%)</b>	<b>21(53,8%)</b>			
<b>Motivation Factor</b>						
Kurang-cukup (kurang)	17(43,6%)	14(35,9%)	3(7,7%)			
Baik	22(56,4%)	4(10,3%)	18(46,2%)	0,000	21,0	4,026 – 109, 551
<b>Total (%)</b>	<b>39(100%)</b>	<b>18(46,2%)</b>	<b>21(53,8%)</b>			

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Hasil uji hubungan antara *motivation factor* terhadap kinerja petugas rekam medis diperoleh nilai p value sebesar 0,037 (p<0,05).

### Analisis Multivariat

Tabel 4.8. Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Antara Karakteristik Responden dan Variabel Bebas Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis

Karakteristik	B	Wald	Exp B	RR	P	C.I
Jenis Kelamin	-1,048	1,259	0,351	0,41	0,262	0,056-2,188
Umur	1,011	0,598	2,749	1,89	0,439	0,212-35,682
Lama Bekerja	-1,170	0,458	0,310	1,87	0,499	0,010-9,197
Pendidikan Terakhir	-0,985	0,698	0,374	1,11	0,403	0,037-3,761
Status Kepegawaian	-1,320	0,859	0,267	0,41	0,354	0,016- 4,359
Unit Tugas	0,257	0,111	1,293	1,71	0,739	0,286-5,844
<i>Motivation Factor</i>	1,569	4,008	4,800	4,80	<b>0,045</b>	1,034-22,293
<i>Hygiene Factor</i>	0,172	0,026	1,187	1,19	0,871	0,150-9,408

Sumber: Data diolah tahun 2015

Hasil uji statistik dengan analisis multivariat logistik dari tabel diatas diketahui bahwa karakteristik responden tersebut benar-benar tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II, yaitu semua karakteristik responden tersebut memiliki nilai (p>0,05).

Tabel 4.9. Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Karakteristik Variabel *Motivaton Factor* terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis

Karakteristik	B	Wald	Exp B	RR	P	C.I
<i>Motivation Factor</i>	1,569	4,008	<b>4,800</b>	4,80	<b>0,045</b>	1,034-22,293

Sumber : Data diolah tahun 2015

Hasil uji statistik dengan analisis multivariat dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *motivation factor* benar-benar memiliki hubungan signifikan yang lebih dominan terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit

Umum Daerah Kota Kendari.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dan hasil penelitian kualitatif mengenai hubungan *motivation factor* dan *hygiene factor* terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.

*Motivation factor* memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Motivation factor* merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau untuk berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi (motivasi intrinsik) berpengaruh positif pada kinerja karyawan, hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk adanya motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan mampu meningkatkan kinerja. Motivasi intrinsik sendiri terbentuk karena adanya berbagai keinginan dan harapan yang ada di dalam diri personal seseorang.

Kekuatan yang berupa keinginan maupun harapan tersebut yang pada akhirnya menuntun seseorang untuk berkinerja secara maksimal. Beberapa faktor internal yang dapat membentuk motivasi tersebut antara lain adanya pencapaian, pemberian tanggung jawab, dan adanya kesempatan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Herzberg, pada teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa seseorang akan mempunyai kinerja yang baik apabila faktor-faktor motivasi (*motivation factor*) terdapat dalam pekerjaan. *Motivation factor* tersebut antara lain dorongan untuk berprestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan kepuasan kerja (Susanti, 2016).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, *hygiene factor* yang dibentuk atau digambarkan oleh indikator kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, mutu supervisi teknis dan hubungan interpersonal secara statistik belum mampu meningkatkan kinerja petugas rekam medis secara langsung. Ini berarti semakin meningkat *hygiene factor* seseorang tidak ada hubungannya dengan peningkatan kinerja (Misnaniarti dan Destari P., 2018).

*Motivation factor* memiliki hubungan yang lebih dominan terhadap kinerja petugas rekam medis dibandingkan *hygiene factor*. Hal tersebut menunjukkan bahwa petugas rekam medis telah bekerja dengan baik, karena adanya dorongan yang kuat berupa motivasi yang berasal dari dalam diri petugas rekam medis (*motivation factor*) sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik atau tinggi. Jadi semakin baik atau kuatnya dorongan motivasi yang dimiliki individu, maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, meningkatkan atau menurunkan kinerja petugas rekam medis. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Hasmoko, 2008) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (*motivation factor*) memiliki pengaruh dominan dari pada motivasi ekstrinsik (*hygiene factor*) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi (Rumah Sakit) akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur tampilan kerja dari pegawainya. Kinerja petugas rekam medis didasarkan pada uraian tugas pokok dan fungsinya, sebagai petugas rekam medis baik di bagian pendaftaran, pelaporan dan analisis data, serta filling. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi tergantung kejelasan uraian tugasnya, serta pengalamannya.

Relevan dengan pendapat Suprihanto (2006) yang dikutip dalam Susanti (2013) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika pemborosan kerusakan, dan pemeliharaan alat.

### KESIMPULAN

Mayoritas petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari memiliki kinerja tinggi. *Motivation factor* memiliki hubungan dan bermakna statistik terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Dan *Hygiene factor* memiliki hubungan terhadap kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari, namun ternyata hasil tersebut tidak bermakna secara statistik atau signifikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chairunisa (2015) Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah, 2013. Available at: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/26444> (Accessed: 30 April 2021).
- Conway, K. *et al.* (2020) ‘Drivers of stunting reduction in Nepal: A country case study’, *American Journal of Clinical Nutrition*. Oxford University Press, 112, pp. 844S-859S. doi: 10.1093/ajcn/nqaa218.
- Hasmoko, E. V. (2008) ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhikinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis(Spmkk) Di Ruang Rawat Inap rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang tahun 2008 (Analysis of the Factors Influencing Nurse’s Clinical Work Performance Based on Implementing the Management Development System of Clinical Work Performance at Inpatient Room of Panti Wilasa Citarum Hospital, Semarang)’.
- Indrakusuma, T. R. (2001) ‘Analisis Manajemen Inventori Obat-Obatan ’Atm Perancangan Sistem Informasi Farmasidi Instalasi Farmasirsj Dr Amino Gondohutomo Semarang’.
- Kafa, R. (2013) *Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pasien Dalam Memilih Jasa Rumah Sakit (Studi Pada Pasien Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kotagede)*, *Bisnis Islam* /. Available at: <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/346> (Accessed: 7 December 2020).
- Krisnanda, M. Y. (2017) ‘Universitas Udayana’, *Laporan Penelitian Hipertensi*, (1102005092), p. 18. Available at: [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_penelitian\\_1\\_dir/3f252a705ddbef7abf69a6a9ec69b2fd.pdf](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/3f252a705ddbef7abf69a6a9ec69b2fd.pdf).
- Misnaniarti dan Destari P. (2018) ‘View of Aspek Penting Akreditasi Puskesmas dalam Mendukung Implementasi Jaminan Kesehatan Nasional’, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 2(1), p. 35. doi: <https://doi.org/10.22435/jpppk.v2i1.35>.
- Pribadi, A. (2009) ‘Analisis Pengaruh Faktor Pengetahuan, Motivasi, Dan Persepsi Perawat

Tentang Supervisi Kepala Ruang Terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah Di Jepara’.

Sikumbang, S. R. (2019) ‘Pengaruh Penyuluhan Kesehatan Terhadap Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Tentang IVA’, *Jurnal Midwifery Update (MU)*. Poltekkes Kemenkes Mataram, 1(1), p. 90. doi: 10.32807/jmu.v1i1.44.

Susanti (2016) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening’, *Management Analysis Journal*, 5(1), pp. 77–86. doi: 10.15294/maj.v5i1.5589.

Tuti Meihartati (2017) ‘Faktor Ibu Yang Berhubungan Dengan Kejadian Bayi Berat Lahir Rendah Di RSUD Andi Abdurrahman Noor Tanah Bumbu 2015’, *PLoS Neglected Tropical Diseases*, 9(5), pp. 1–14. Available at: <https://idr.uin-antasari.ac.id/6828/> (Accessed: 16 December 2020).