

p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584

Vol. 2 No. 9 September 2023

---

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

**Hana Faiha, Puteri Fannya, Daniel Happy Putra**

Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Email: Hanafaiha877@gmail.com, puteri.fannya@esaunggul.ac.id, daniel.putra@esaunggul.ac.id

---

**Abstrak**

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. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik umumnya digambarkan sebagai dorongan dari para karyawan yang berasal dari dasar keinginannya mengembangkan potensi di dirinya, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan semua dorongan yang berasal dari pihak diluar individu yang mempunyai daya dorong untuk menggerakkan individu tersebut. Metode penelitian yang digunakan yaitu survey analitik dengan pendekatan cross sectional dan uji ch-square menggunakan aplikasi SPSS. 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 instrinsik 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%. Dari hasil uji chi-square hubungan motivasi instrinsik dengan kinerja didapatkan hasil  $p=0,017$  yang berarti terdapat hubungan antara motivasi instrinsik 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.

---

**Kata Kunci:** Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja, motivasi instrinsik dan ekstrinsik.

---

**Abstract**

*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. Work motivation can be divided into two forms, namely intrinsic motivation and extrinsic motivation. Intrinsic motivation is generally described as encouragement from employees that comes from the basic desire to develop their potential, while extrinsic motivation is all encouragement that comes from parties outside the individual who has the impetus to move the individual. The research method used was an analytic survey with a crosssectional approach and a ch-square test using the SPSS application. 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%. 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 chi-square 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.

---

**Keywords:** Relationship between work motivation and performance, intrinsic and extrinsic motivation.

---

## 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 (Dwi Trisutanti, 2021). 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, ketidaktepatan 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.

## 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 (Morrison, 2012). 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). 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 (Morrison, 2012). 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).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

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 Instrinsik Petugas Rekam Medis di RSUD Koja

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

Berdasarkan **tabel 2.** didapatkan hasil distribusi frekuensi motivasi instrinsik 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.

## B. Pembahasan

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

#### 1. 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)

## 2. 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, 2022).

## 3. 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).

## 4. 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%.

## 5. 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**

### 1. 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  $p\text{-value}=0,000<0,05$  (indra surya et al., 2017)

### 2. 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 (Indra surya et al., 2017). 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., 2015). 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 petugasrekam 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 instrinsik yang rendah kinerja baik sebanyak 32,1% dan yang kurang baik sebanyak 67,9%. Maka terdapat hubungan antara motivasi instrinsik 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 ( $p=0,004$ ).

## BIBLIOGRAFI

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). 2 Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- 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 Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 7(2), 204–210. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v7i2.1059>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–34.
- Depkes RI. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis. In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis* (pp. 1–20).
- Dinia, M. R., & Nudji, B. (2017). Urusan Pelaporan, Urusan Kepala Rekam Medis, Perekam Medis, Tata Letak Ruang Unit Rekam Medis, Tata Letak Ruang Urusan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 3(1), 39–48.
- Dwi Trisutanti, M. (2021). Pemakaian Produk Feminine Daily Care Pada Remaja Wanita Di Dusun Songsong Desa Ardimulyo Kecamatan Singosari Kabupaten Malang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8(1). <https://doi.org/10.47794/jkhws.v8i1.293>
- Fadilla, N., & Setyonugroho, W. (2021). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review. *Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 8(1), 357–374.
- Herpan, ., & Wardani, Y. (2013). Analisis Kinerja Perawat Dalam Pengendalian Infeksi Nosokomial Di Rsu Pku Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 6(3). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v6i3.1053>
- Hidayat, R., & Temesvari, N. A. (2022). Hubungan Karakteristik Karyawan Dengan Kinerja di Unit Rekam Medis. *Indonesian Journal of Health Information Management (IJHIM)*, 2(2), 1–6.
- Ibrahim, 2022. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Perekam Medis di Rumah Sakit Bhayangkara M Hasan Palembang Tahun 2022. In *γ787* (Issue 8.5.2017). <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Ilyas, M. M. (2017). Pelayanan Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit. *Seminar Nasional IIBDarmajaya*, 1(1), 477–486. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/871>
- Morrison. (2012). *Metode Penelitian Survei - Morrison, M.*
- 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 2018*, 1(1), 1–8.
- Nisak, U. K. (2020). Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. In *Buku Ajar Statistik Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan*. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-94-0>





**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**