

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI REKAM MEDIS DI RSGM LUBUK PAKAM (EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF MEDICAL RECORD EMPLOYEES IN GRANDMED HOSPITAL LUBUK PAKAM)

MONICA HELEN¹, WINDI ANGGRENI SITEPU²

^{1,2} Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat
Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam
Jl. Sudirman No.38 Lubuk Pakam Kec. Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang
e-mail: monicahelen883@gmail.com

Abstrak

Pelayanan rekam medis di rumah sakit merupakan hal yang penting dalam pelayanan rumah sakit. Rekam medis merupakan dokumen yang berisi catatan tentang pasien yang terdiri dari identitas, pemeriksaan, pengobatan dan tindakan medis lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas rekam medis di RS Grandmed Lubuk Pakam. Disiplin kerja adalah ditaatinya seperangkat aturan dan peraturan oleh seorang pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dari dalam dan luar diri seseorang, dengan tujuan untuk memperoleh hasil pekerjaan sehingga tercapai kepuasan yang diinginkan. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian rekam medis di RSUD Lubuk Pakam sebanyak 10 pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan uji statistik Rank Spearman. Berdasarkan hasil penelitian dengan membandingkan nilai rho hitung dengan nilai rho tabel ($\alpha = 0,05$) dan hasil penelitian ini nilai 0,370 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja ($0,79 > 0,370$). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, rekam medis

Abstract

Medical record services in hospitals are important in hospital services. Medical records are files that contain records and documents about patients that contain identity, examination, treatment and other medical actions. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on the performance of medical record officers at Grandmed Lubuk Pakam Hospital. Work discipline is the observance of a set of rules and regulations by an employee in carrying out his duties. Work motivation is the urge to do work with high enthusiasm from inside and outside one's self, with the aim of obtaining work results so that the desired satisfaction is achieved. The subjects of this study were all employees of the medical record department at Lubuk Pakam Hospital as many as 10 employees. The type of research used is an explanatory survey. Collecting data using questionnaires and interviews. Data analysis using Spearman Rank statistical test. Based on the results of the study by comparing the calculated rho value with the table rho value ($\alpha = 0.05$) and the results of this study the value of 0.370 indicates that there is a significant relationship between work discipline and work motivation ($0.79 > 0.370$). The conclusion in this study is that there is an influence between work discipline and work motivation on the performance of medical record employees at Grandmed Lubuk Pakam Hospital.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Medical Record*

1. PENDAHULUAN

Pusat penyembuhan dapat menjadi kantor tunjangan kesehatan komprehensif yang memberikan administrasi rawat inap, rawat jalan, dan krisis. Penyelenggaraan pusat penyembuhan diberikan oleh dokter spesialis, tenaga medis dan tenaga kesehatan lainnya, baik medis maupun non medis.

Rumah Sakit ini mencakup pekerjaan untuk menyediakan perawatan restoratif dan administrasi pemulihan kesehatan dengan memahami langkah-langkah manfaat klinik, mendukung dan meningkatkan kesejahteraan individu melalui administrasi kesehatan total sesuai dengan kebutuhan restoratif, memberikan instruksi dan mempersiapkan aset manusia serta melakukan penyelidikan tentang dan peningkatan inovasi kesejahteraan untuk memajukan kesejahteraan administrasi.

Selain pelayanan kesehatan yang menangani tentang pasien yang ingin berobat atau untuk konsultasi kesehatan rumah sakit juga harus menyediakan pelayanan administrasi untuk menunjang pelayanan medis yang disediakan. Pelayanan ini di sering dikenal sebagai rekam medis. Pelayanan rumah sakit sangat erat hubungannya dengan bagian rekam medis. Rekam medis digunakan sebagai dokumen penting penunjang pengobatan pasien yang berkunjung ke rumah sakit. Rekam medis berisi catatan dan dokumen tentang identitas, laporan hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis yang dilakukan dan diterima oleh pasien, dan fasilitas kesehatan lainnya, termasuk pemerintah dan swasta diberikan pelayanan rawat inap dan rawat jalan (Permenkes No.209/MENKES/PER/III/2008).

Rekam medis (catatan restoratif) memiliki peran yang sangat vital dalam memajukan kualitas dan manfaat sebuah klinik. Pengorganisasian catatan terapi dimulai dari saat pasien mendaftar di klinik, mendapatkan layanan kesehatan dan sampai ia keluar dari pusat pengobatan. Penyelenggaraan rekam medis dilakukan untuk mencapai administrasi yang pas, tepat dan tepat sehingga diperoleh data yang diperoleh menarik dan cakup (Susi Indah dkk, 2021).

Rekam medis bersifat pribadi karena mencakup informasi individu seseorang yang berisi data tentang riwayat penyakit yang di derita, riwayat infeksi dan tekad seseorang. Catatan-catatan restoratif sangat penting sehingga mereka menyimpan, mengatur dan menjaga keamanan informasi yang tenang dari bahaya dan penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu dan memberikan catatan catatan terapeutik yang gigih pada titik apa pun yang diperlukan. (Samsudin, 2021).

Dalam menunjang kerahasiaan dan kepentingan rekam medis setiap pasien maka ada SDM yang bertugas khusus untuk mengurus berkas rekam medis para pasien. Mereka adalah petugas rekam medis, yang bertugas untuk menyediakan dan melengkapi dokumen pasien tepat waktu dan lengkap. Permasalahan rekam medis di Indonesia hampir sama secara keseluruhan yaitu masih belum terpenuhinya kelengkapan dokumen rekam medis dan ketepatan waktu penyediaan rekam medis. Area ini penting karena mempengaruhi cara petugas medis memberikan layanan dan kualitas layanan tersebut. Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit sebagian bergantung pada penyelesaian rekam medis yang tepat waktu (Visca Yolanda, dkk 2021).

Berdasarkan pengalaman peneliti, dapat diperkirakan dibutuhkan waktu dua minggu untuk melakukan pelayanan pendidikan di bagian rekam medis sebanyak tiga kali. Masih terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan kelengkapan rekam medis dan juga dalam hal pengambilan rekam medis pasien. Baik dalam hal memastikan bahwa pasien mendapat informasi lengkap tentang catatan medis mereka dan menyediakan dokumen yang secara akurat mencerminkan perawatan mereka, rumah sakit berjalan dengan baik. Ada sepuluh (10) karyawan yang bekerja di bagian rekam medis RS Grandmed Lubuk Pakam. Mereka terbagi menjadi pegawai rekam medis kantor dan berkas rekam medis, namun pekerjaan mereka berkesinambungan.

Permasalahan ini muncul karena terdapat prosedur kerja pada Standar Prosedur Operasional (SOP) rekam medis di Rumah Sakit Grandmed tidak dijalankan sepenuhnya oleh pegawai rekam medis. Menurut Permenkes No. 55 Tahun 2013 yang menjadi tugas dari pegawai rekam medis yaitu untuk meneliti kelengkapan pengisian rekam medis agar dokumen rekam medis yang didata dapat menjadi informasi yang valid. Sedangkan menurut Kepmenkes No.129/Menkes/SK/II/2008 tentang SPM Rumah Sakit, yang menjadi tugas dari pegawai rekam medis adalah untuk menyediakan dokumen rekam medis rawat jalan dan rawat inap. Oleh karena hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja dari pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam belum efektif dan mempengaruhi pelayanan Rumah Sakit.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Visca Yolanda tahun 2021, menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja para pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) yang juga

berhubungan dengan perilaku pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan para pegawai dalam bekerja dan faktor motivasi (*motivation*) yang didasarkan pada kemauan pegawai baik dari dorongan dalam diri sendiri atau luar untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Perilaku kerja mengajar adalah kepatuhan seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan arahan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap perwakilan wajib mentaati pengendalian yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan karena dapat mendorong berjalannya pelaksanaan latihan. Para wakil yang bekerja sesuai dengan arahan menjalankan semua kewajiban dan komitmennya dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula. (Rianti, 2020).

Pegawai yang disiplin dalam bekerja merupakan gambaran kepatuhan terhadap peraturan yang sangat baik bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Disiplin karyawan menciptakan pola pikir yang mendorong karyawan untuk selalu patuh dan bertanggung jawab untuk mengikuti aturan di tempat kerja. Banyak masalah yang sering terjadi dalam dunia kerja rumah sakit, antara lain terlambat masuk kerja, karyawan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja, bercanda selama jam kerja, dan mentaati peraturan yang dibuat oleh pihak rumah sakit.

Menurut Wirajaya (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu faktor yang penting dan mempengaruhi kinerja dari pegawai. Yang berarti ketika faktor tersebut merupakan hal utama yang harus diperhatikan untuk menjamin kualitas pelayanan di rumah sakit khususnya pegawai di rekam medis rumah sakit.

Motivasi kerja datang dari dalam diri kita sendiri, maupun dari sumber luar, ketika kita bersemangat dengan apa yang kita lakukan dan berkomitmen untuk mendapatkan hasil yang memuaskan kita. Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri sendiri dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor di luar diri sendiri. Motivasi intrinsik dapat diukur dengan indikator keberhasilan, seperti menerima pengakuan dari orang lain atau memiliki kesempatan untuk terus berkembang dan tumbuh. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah indikator yang berasal dari luar, seperti gaji, pekerjaan, keamanan dan kenyamanan, kondisi kerja, Pekerjaan, Standar Kerja (SOP) yang akan diterapkan, dan hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Menteri Kesehatan telah menyatakan bahwa saat ini tidak ada bukti bahwa mengkonsumsi ganja dapat membahayakan kesehatan seseorang. 269 Tahun 2008 menyatakan bahwa rekam medis adalah berkas yang berisi catatan dan dokumen tentang identitas pasien, hasil pemeriksaan, pengobatan, dan pelayanan lain yang telah diberikan kepadanya. Petugas yang bertanggung jawab dalam pengolahan rekam medis di rumah sakit biasa disebut dengan petugas rekam medis. Pekerjaan rekam medis pegawai terdiri dari pembuatan berkas rekam medis (assembly), pengkodean (coding), laporan rumah sakit, penyimpanan, agregasi rekam medis.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di RS GrandMed Lubuk Pakam.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja dan untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai rekam medis di RS Grandmed Lubuk Pakam. Penelitian ini termasuk 10 (sepuluh) rekam medis petugas di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner dan wawancara. Peneliti menganalisis kuesioner dan wawancara dengan rekam medis karyawan di Grandmed Lubuk Pakam rumah sakit dalam rangka untuk memperoleh data primer. Data yang dikumpulkan antara Januari dan Maret tahun ini. Dengan menggunakan uji korelasi *rank Spearman*, analisis data telah menunjukkan hubungan yang kuat antara peringkat tombak dalam unit dan jumlah korban yang ditimbulkan pada unit itu. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah dengan ketentuan jika $p > \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam.

3. HASIL

Hasil penelitian terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja pada pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Penilaian Disiplin kerja pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam

No	Disiplin kerja	f	%
1	Kurang baik	2	20
2	Baik	6	60
3	Sangat baik	2	20
Jumlah		10	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik ada 2 orang pegawai (20%), baik ada 6 orang pegawai (60%) dan pegawai yang sangat baik ada 2 orang (20%)

Tabel 2. Penilaian Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam

No	Motivasi kerja	f	%
1	Kurang baik	1	10
2	Baik	8	80
3	Sangat baik	1	10
Jumlah		10	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik ada 1 orang pegawai (10%), baik ada 8 orang pegawai (80%) dan pegawai yang sangat baik ada 1 orang (10%).

Tabel 3. Hasil uji korelasi Rank Spearman untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam

			Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Disiplin kerja	Correlation coefficient	1.000	.370
		Sig.(2-tailed)	.	.292
		N	10	10
	Motivasi kerja	Correlation coefficient	.370	1.000
		Sig.(2-tailed)	.292	.
		N	10	10

Berdasarkan tabel hasil output spps uji korelasi Rank Spearman di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) rho disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 0,292 nilai signifikansi antara disiplin kerja dan

motivasi kerja > 0,05 hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berkorelasi secara signifikan. Untuk kriteria tingkat kekuatan korelasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,370 yang berarti bahwa kriteria tingkat kekuatan korelasi hubungan cukup kuat, karena berada di rentan nilai koefisien korelasi 0.26- 0.50 dan untuk arah hubungan dari kedua variabel adalah positif.

Perhitungan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam.

Tabel 4. Tabel Pembantu Perhitungan Uji Korelasi Rank Spearman untuk Melihat Peran Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam

No	Disiplin kerja (X1)	Motivasi kerja (X2)	Rank			
			X1	X2	D	D ²
1	35	29	1	2	-	-1
2	32	26	4	10	-	-36
3	29	28	8	4	4	16
4	29	28	9	5	4	16
5	32	28	5	6	-	-1
6	32	31	6	1	5	25
7	35	28	2	7	-	-25
8	30	28	10	8	2	4
9	34	29	3	3	0	0
10	32	28	7	9	-	-4
					ΣD ²	-6

Perhitungan nilai rho hitung :

$$\begin{aligned}
 \text{Rho} &= 1 - (\Sigma D^2 / N(N^2 - 1)) \\
 &= 1 - (6(-6^2) / 10(10^2 - 1)) \\
 &= 1 - (6(36) / 990) \\
 &= 1 - 0,21 \\
 &= 0,79
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan uji korelasi Rank Spearman di atas untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,79. Jika dibandingkan dengan nilai rho tabel 0,292 maka nilai

koefisien korelasi lebih besar dari nilai t_{tho} tabel yang berarti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Yusuf dkk, (2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja berupa pemberian intensif dan disiplin kerja berupa tanggung jawab terhadap kinerja rekam medis di rumah sakit X. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Edian Tanjung dkk, (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja berupa kompensasi, promosi jabatan, penghargaan dan disiplin kerja dalam kinerja dokter untuk pengisian rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Lubuk Pakam.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Viska Yolanda dkk (2018), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Lavalette Malang.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai rekam medis di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam.

DAFTAR PUSTAKA

- PerMenKes Republik Indonesia No. 55 (2013) tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/MENKES/PER/III/2008 tentang Rekam Medis.
- Rianti. (2020). Analisis Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Aliannisa Martapura. Diploma thesis. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Tanjung, L. T., Yuniati, & Nasution, Z. (2022). Faktor Pengaruh Motivasi dan Kinerja Dokter Dlama Pengisian Rekam Medis di Ruang Rawat Inap RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam Tahun 2018. *MIRACLE JOURNAL*, Vol.2, No.1.
- Wirajaya, MK. (2019). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Ketidaklengkapan Rekam Medis Pasien pada Rumah Sakit di Indonesia. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*. Vol.7(2).
- Yolanda, V., & dkk. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Lavalette Malang. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Yusuf, A., Syafar, M., & dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, Vol.10j 2.622