BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

   a. Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

      RS Nur Hidayah Bantul ialah salah satu pelayanan kesehatan yang beralamat di Jl. Imogiri Tim. KM.11, Bembem, Trimulyo, Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul, DIY dengan tipe C. Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul terdapat beberapa jenis pelayanan yang ada, mulai dari layanan Unit Gawat Darurat UGD, poli umum dan perawatan IMC (Intermediate Care), kemudian pelayanan dikembangkan baik berupa *promotif, preventif, kuratif* dan *rehabilitative* dengan tujuan supaya dapat berperan aktif dalam membantu program pemerintah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta memberi peluang lapangan kerja dan ibadah bagi sumber daya insani yang terkait,

      Selanjutnya mengembangkan jenis layanan seperti poli umum, klinik 24 jam, Unit Gawat Darurat, Spesialis Mata (konsultan), Spesialis Anak, Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Saraf (konsultan), Spesialis Obsgyn (konsultan), ijin praktek bidan, fisioterapi, home care *home visit*, perawatan IMC, kerjasama dengan lab "CITO", dan bhakti sosial klinik Nur Hidayah diresmikan pada tanggal 29 Juni 2003 dengan motto "24 jam selalu bersama anda, menuju hidup sehat dan islami".

   b. Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit Nur Hidayah

      1) Visi : Menjadi Rumah Sakit Holistik Islami yang Profesional, Terkemuka di Yogyakarta dan skitarnya.
      2) Misi :

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

a) Memberikan pelayanan kesehatan dan komplementer islami sesuai standar akreditasi dan sertifikasi syariah dengan mengutamakan kepuasan pelanggan
b) Berperan dalam meningkatan perilaku hidup sehat dan islami masyarakat dengan mengembangkan kegiatan sosial promotif dan edukatif

3) Tujuan :
a) Sebagai media ibadah meraih ridho Allah SWT melalui pelayanan kesehatan islami
b) Terwujudnya kesejahteraan dunia akherat untuk seluruh karyawan melalui ketaqwaan, kerja professional dan berkomitmen dengan pendidikan yang berkesinambungan
c) Tercapainya kepuasan pelanggan melalui manajemen yang efektif dan efisien dengan didukung teknologi yang optimal sehingga terealisasi pelayanan kesehatan dengan tarif terjangkau dan bermutu

2. Data Umum

Data umum berisi tentang data karakteristik responden :

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul terkait karakteristik responden.

Tabel 4.1 Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Ny. K	Perempuan	25 Tahun	D3	3 Tahun
2	Ny. D	Perempuan	24 Tahun	D3	1 Tahun
3	Ny. Y	Perempuan	33 Tahun	D3	7 Tahun
4	Tn. S	Laki-laki	24 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
5	Ny. E	Perempuan	27 Tahun	SMA/SMK	7 Tahun

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
6	Ny. Y	Perempuan	28 Tahun	D3	5 Tahun
7	Ny. L	Perempuan	26 Tahun	D3	3 Tahun
8	Tn. A	Laki-laki	31 Tahun	SMA/SMK	12 Tahun
9	Tn. D	Laki-laki	31 Tahun	SMA/SMK	13 Tahun
10	Ny. S	Perempuan	39 Tahun	SMA/SMK	16 Tahun
11	Tn. A	Laki-laki	28 Tahun	D3	8 Tahun
12	Ny. A	Perempuan	36 Tahun	SMA/SMK	13 Tahun
13	Ny. T	Perempuan	34 Tahun	SMA/SMK	13 Tahun
14	Ny. E	Perempuan	27 Tahun	D3	3 Tahun
15	Ny. D	Perempuan	30 Tahun	SMA/SMK	3 Tahun
16	Tn. I	Laki-laki	34 Tahun	SMA/SMK	7 Tahun

a. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur telah didapatkan hasil persentase sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi umur responden di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

No.	Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	23-30	9	56,3
2.	31-38	6	37,5
3.	39-45	1	6,3
	Total	**16**	**100**

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa responden terbanyak berumur 23-30 tahun dengan jumlah 8 orang (50%) dan responden paling sedikit berumur 39-45 tahun berumur dengan jumlah 1 orang (6,2%).

b. Jenis Kelamin

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil persentase sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi jenis kelamin responden di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Perempuan	11	68,8
2.	Laki-laki	5	31,3
	Total	**16**	**100**

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa responden perempuan berjumlah 10 orang (62,5%) lebih banyak dari pada responden laki-laki yang hanya berjumlah 6 orang (37,5%).

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden telah didapatkan hasil persentase sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi pendidikan terakhir responden di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	9	56,3
2.	D3	7	43,8
	Total	**16**	**100**

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 9 orang (56,3%), sedangkan pendidikan terkhir D3 dengan jumlah 7 orang (43,8%).

d. Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja responden telah didapatkan hasil persentase sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi lama bekerja responden di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

No.	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-10	11	68,8
2.	11-20	5	31,3
	Total	**16**	**100**

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan responden dengan lama bekerja 1-10 tahun dengan jumlah 11 orang (68,8%) lebih

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

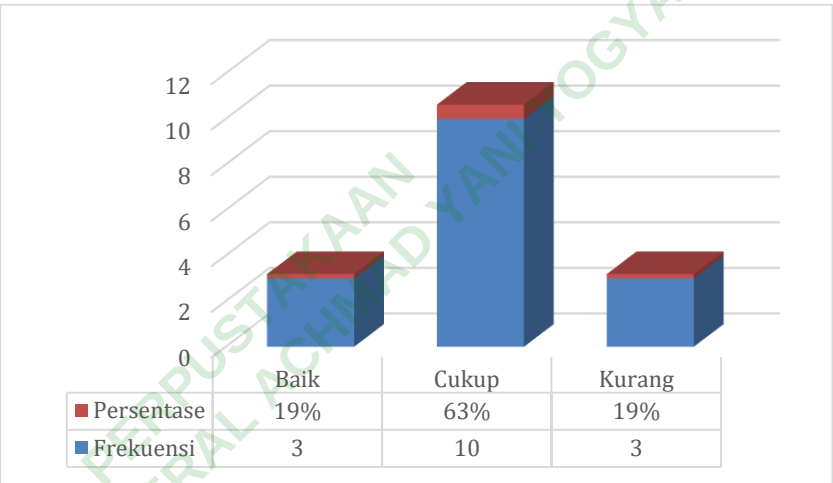
banyak dari pada rentang lama bekerja 11-20 tahun dengan jumlah 5 orang (31,3%).

3. Data Khusus

Berikut adalah data yang diperoleh dari perhitungan pada kuesioner tentang indikator motivasi kerja dan kinerja petugas rekam medis RS Nur Hidayah Bantul.

a. Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis

Persentase motivasi kerja petugas rekam medis yang diperoleh :



Gambar 4.1 Diagram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Gambar diatas mempresentasikan bahwa mayoritas petugas rekam medis mempunyai motivasi kerja cukup (63%) dengan jumlah 10 petugas rekam medis.

Tabel 4.6 Kategori Berdasarkan Indikator-indikator Motivasi

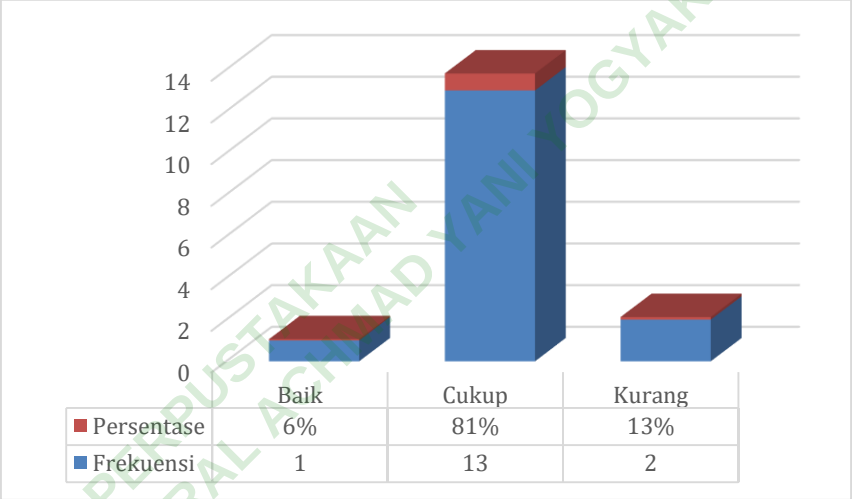
No.	Indikator	Baik	Cukup	Kurang
1	Tanggung Jawab	50%	44%	6%
2	Tujuan	69%	25%	6%
3	Umpan Balik	19%	63%	19%
4	Senang dalam bekerja	56%	44%	0%
5	Berusaha Mengungguli Orang Lain	31%	63%	6%
6	Prestasi	19%	81%	0%
7	Kebutuhan	25%	75%	0%
8	Pujian	19%	75%	6%
9	Insentif	25%	44%	19%
10	Perhatian	56%	25%	13%

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator motivasi diperoleh hasil yang masih kurang antara lain pada indiator tanggung jawab, tujuan, umpan balik, berusaha mengungguli orang lain, pujian, intensif, perhatian

b. Kinerja Petugas Rekam Medis

Persentase kinerja petugas rekam medis yang di peroleh :



Gambar 4.2 Diagram Distribusi Frekuensi Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Gambar diatas mempresentasikan bahwa mayoritas petugas rekam medis mempunyai kinerja cukup (81%) dengan jumlah 13 petugas rekam medis.

Tabel 4.7 Kategori Berdasarkan Indikator-indikator Kinerja

No.	Indikator	Baik	Cukup	Kurang
1	Sikap	31%	69%	0%
2	Tingkat Ketrampilan	38%	50%	13%
3	Hubungan antara Tenaga Kerja dengan Pimpinan	25%	75%	0%
4	Manajemen Kerja	31%	69%	0%
5	Efisien Tenaga Kerja	13%	88%	0%
6	Kreatifitas dalam Bekerja	25%	63%	13%

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator kinerja diperoleh hasil yang masih kurang antara lain pada indikator tingkat ketrampilan dan kreatifitas dalam bekerja.

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis

Berdasarkan hasil uji *Spearman rank (rho)* diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,038 yang berarti bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis terdapat hubungan yang signifikan, ditunjukkan dengan signifikansi (<0,05). Dengan kekuatan hubungan di tunjukkan hasil korelasi koefisien 0,522 yang artinya di RS Nur Hidayah Bantul untuk motivasi dan kinerja mempunyai hubungan korelasi koefisien pada tingkat yang cukup (0,5-0,69).

B. Pembahasan Penelitian

1. Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Penelitian terhadap motivasi kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul diperoleh dengan hasil motivasi baik (19%) jumlah 3 petugas rekam medis, cukup (63%) jumlah 10 petugas rekam medis, dan motivasi kurang (19%) dengan jumlah 3 petugas rekam medis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul mempunyai motivasi yang cukup, motivasi yaitu suatu dorongan dari diri sendiri ataupun orang lain untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan dengan paham dan semangat guna mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015).

Jawaban kuesioner yang diperoleh dari penilaian indikator motivasi petugas rekam medis RS Nur Hidayah masih kurangnya umpan balik yang didapat dari apa yang dikerjakan, kurangnya insentif dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja, kurangnya perhatian dari atasan, kurangnya memotivasi diri sendiri

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan segala tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang disampaikan oleh Rivai (2017) bahwa beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain rasa aman dan nyaman ketika bekerja, jenis pekerjaan, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan atas prestasi kerja, perlakuan adil dari manajemen.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja petugas rekam medis RS Nur Hidayah Bantul berkategori cukup karena masih banyak aspek yang berpengaruh pada motivasi belum semuanya terpenuhi, sehingga masih perlu ditingkatkan lagi rasa sadar dan semangat untuk menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk mencapai hasil yang baik. karena dengan tertanamnya motivasi yang baik maka hasil yang diperoleh juga akan baik dan memuaskan.

2. Kinerja Petugas Rekam Medis Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul diperoleh dengan hasil kinerja baik (6%) jumlah 1 petugas rekam medis, cukup (81%) jumlah 13 petugas rekam medis, dan kinerja kurang (13%) dengan jumlah 2 petugas rekam medis.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh atau yang dicapai dari melakukan pekerjaan dan bisa dipahami juga bahwa kinerja yaitu suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Abdullah, 2014). Dari jawaban kuesioner diperoleh penilaian indikator kinerja petugas rekam medis RS Nur Hidayah Bantul masih kurangnya keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja.

Hal tersebut dapat dinilai dari teori yang dikemukakan Abdullah, (2014) mengatakan bahwa usia berpengaruh terhadap kinerja karena adanya kepercayaan yang merata bahwa kinerja akan

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

menurun dengan bertambahnya usia, kemudian mengatakan bahwa jenis kelamin, masa kerja ternyata mempunyai hubungan positif terhadap produktifitas kerja dan tingkat pendidikan yang memengaruhi kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja.

Kinerja sangat berpengaruh pada berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, ketika semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan yang dijalankan tersebut (Muljono et al., 2021).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul dengan hasil cukup. Perlunya meningkatkan keterampilan dalam bekerja, dapat memanajemen pekerjaan seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, datang bekerja tepat waktu, serta meningkatkan kemampuan dan kreatifitas dalam bekerja supaya kinerja yang dihasilkan juga meningkat dan memuaskan, dengan adanya pelayanan dan pekerjaan yang baik dan memuaskan maka akan memberi efek posistif bagi semua pihak.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di RS Nur Hidayah Bantul memperoleh hasil yang signifikan sebesar 0.038 yang menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan yang ditunjukan dengan nilai signifikansi (<0,05) dengan kekuatan hubungan korelasi koefisien 0,425 yang berarti bahwa hubungan tersebut pada tingkat rendah (0,3-0,49).

Hasil jawaban yang diperoleh di RS Nur Hidayah Bantul pada petugas rekam medis mendapatkan hasil bahwa fatkor ekstrinsik pada motivasi lebih sedikit mendapatkan hasil yang baik seperti pujian, insentif, dan perhatian, sejalan dengan penelitian

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

yang dilakukan (Hans A Lao, 2018) yang mendapatkan hasil dari analisa dan olah data yang dilakukan bahwa: motivasi kerja petugas rekam medis tinggi dan rata-rata yang diperoleh pada faktor intrinsik (76,26%) lebih kecil dari faktor ekstrinsik (78,14%).

Didukung dengan hasil penelitian (Trisna, 2019) tentang "Hubungan Motivasi Ekstrinsik Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Ketidak Lengkapan Pengisian Berkas Rekam Medis Rawat Jalan Di RSUD Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2018" bahwa hubungan prestasi kerja terhadap rekan kerja masih kurang baik sehingga meyebabkan menurunnya motivasi kerja, kemudian terkait kompensasi dan insentif yang baik dapat memotivasi katyawan-karyawan. Sistem kompensasi seharusnya memuaskan dan bisa memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberi imbalan yang sesuai guna meningkatkan kinerja mereka.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul ada hubungan yang signifikan. Jadi semua aspek, fator dan indikator motivasi harus terpenuhi semua guna membangun motivasi yang baik, karena setiap rumah sakit pasti mengharapkan keberhasilan yang diapat dari pelayanan yang memuaskan. Untuk menciptakan pelayanan yang memuaskan membutuhkan petugas rekam medis yang berkualitas, dalam mencapai hal tersebut dibutuhkan adanya dorongan dari pihak rumah sakit, seperti pemberian motivasi kepada para petugas rekam medis yang berguna untuk meningkatkan kinerja, karena motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi yang dapat memuaskan semua pihak yang terkait.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dikarenakan situasi pandemi, peneliti tidak bisa melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang menyebabkan waktu yang dibutuhkan lama untuk menyelesaikannya
2. Peneliti kesulitan dalam mencari referensi kuesioner dengan judul yang terkait sehingga ketika pembuatan kuesioner dan dilakukan uji valid masih terdapat pernyataan yang tidak bisa digunakan.
3. Dalam proses pengambilan data peneliti menunggu lama karena masih ada beberapa responden kesulitan mengisi kuesioner dengan *google form.*

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA