

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)

JAM
14, 2

Diterima, Januari 2015
Direvisi, April 2015
Desember 2015
Maret 2016
Disetujui, April 2016

Cicilia Lihawa
Noermijati

Harun Al Rasyid

Program Pasca Sarjana Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran
Universitas Brawijaya

Abstract: *One of the parameters for determining the quality of health services in hospitals is the information documented in a good and complete medical record (MR). Medical record completion by a physician within 24 hours is a standard quality of care in UNISMA Islamic Hospital Malang. One of these indicators that has not yet been achieved is the 24 hours post-admission MR completion rate of 50% from the 100% standard. This study aims to determine the impact of work motivation on physician performance in completing MR, moderated by the individual characteristics (gender, age and tenure). This study is an observational research using cross-sectional approach, involving 45 physicians as respondents. Data were collected using questionnaires and MR completion checklists, with five medical records assigned to each respondent, and were analyzed using linear regression test. The results showed that gender, age, and years of service do not moderate the impact of work motivation on physician performance in completing MR ($p \geq 0,05$). This suggests that the management team does not need to consider individual characteristics in an effort to improve the physician performance in completing MR through increased motivation.*

Keywords: *work motivation, performance, medical record completeness, gender, age, tenure*

Abstrak: Salah satu parameter untuk menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah data informasi dari rekam medis (RM) yang baik dan lengkap. Pengisian RM secara lengkap oleh dokter dalam waktu ≤ 24 jam merupakan standar mutu pelayanan di RS. Salah satu indikator pelayanan yang belum tercapai di RSI Unisma Malang yaitu kelengkapan pengisian RM 24 jam setelah selesai pelayanan sebesar 50% dari standar 100%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan RM dengan dimoderasi karakteristik individu (jenis kelamin, usiadan masa kerja). Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional menggunakan pendekatan *Cross-sectional*, responden yang terlibat sebanyak 45 orang dokter. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan checklist kelengkapan dokumen RM yang diisi oleh dokter. Analisis data menggunakan uji regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan Jenis kelamin, usia dan masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM ($p \geq 0,05$). Penelitian ini dapat menemukan pihak manajemen tidak perlu memperhatikan karakteristik individu dalam upaya peningkatan kinerja dokter melengkapi rekam medis melalui peningkatan motivasi.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja, kelengkapan rekam medis, jenis kelamin, usia, masa kerja



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 14 No 2, 2016
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Cicilia Lihawa, Pasca Sarjana
Fakultas Kedokteran Univer-
sitas Brawijaya, DOI: <http://dx.doi.org/10.18202/jam.23026332.14.2.12>

Rekam medis (RM) menurut pasal 1 ayat 1 Permenkes No.269/Menkes/Per/III/2008 adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. Kualitas RM menjadi salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit yang dapat diukur berdasarkan kelengkapannya (Gafur, 2003). Kelengkapan pengisian rekam medis adalah RM yang telah diisi lengkap oleh dokter dalam waktu ≤ 24 jam setelah selesai pelayanan rawat jalan atau setelah pasien rawat inap diputuskan pulang (Depkes RI, 2012). Ketidaklengkapan dokumen RM menjadi salah satu masalah karena RM seringkali merupakan satu-satunya catatan yang dapat memberikan informasi terinci tentang apa yang sudah terjadi selama pasien dirawat di RS. Hal ini akan mengakibatkan dampak bagi intern dan ekstern RS, karena hasil pengolahan data menjadi dasar pembuatan laporan intern dan eksteren RS. Laporan ini berkaitan dengan penyusunan berbagai perencanaan RS, pengambilan keputusan oleh pimpinan khususnya evaluasi pelayanan yang diberikan dan diharapkan hasilnya menjadi lebih baik (Giyana, 2012).

Salah satu Indikator pelayanan yang belum tercapai di Rumah Sakit Islam Unisma Malang yaitu kelengkapan pengisian RM 24 jam setelah selesai pelayanannya sebesar 50% dari standar 100% (Depkes RI, 2012). Hasil studi pendahuluan di RSI Unisma Malang pada bulan Januari tahun 2015 didapatkan data evaluasi unit RM triwulan 4 (periode Oktober–Desember 2014) dari 1308 dokumen RM sebanyak 818 berkas yang tidak terisi lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dokter dalam pengisian RM masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi. Kinerja dokter dalam kelengkapan RM yaitu tindakan atau tingkat pencapaian dokter dalam pelaksanaan RM, yaitu kelengkapan pengisian data yang ditulis dokter dalam lembar RM pasien berdasarkan Permenkes No 269/Menkes/Per/III/2008.

Terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang, yaitu variabel individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang individu: tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin), variabel organisasi (sumber daya,

kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan) dan variabel psikologis (meliputi: persepsi, sikap, belajar, kepribadian, motivasi) (Gibson, *et al.*, 1997).

Tingginya persentase RM yang tidak lengkap merupakan indikator rendahnya kinerja dokter melengkapi RM di RSI Unisma Malang. Hal ini diduga berkaitan dengan motivasi dokter dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkan (Lutfi, 2011). Kuat lemahnya motivasi seorang pekerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau baik dan buruknya kinerja (Wexley dan Yuki, 1992). Mas'ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Semakin tinggi motivasi individu untuk mencapai tujuannya, akan semakin tinggi pula kinerjanya demikian juga sebaliknya.

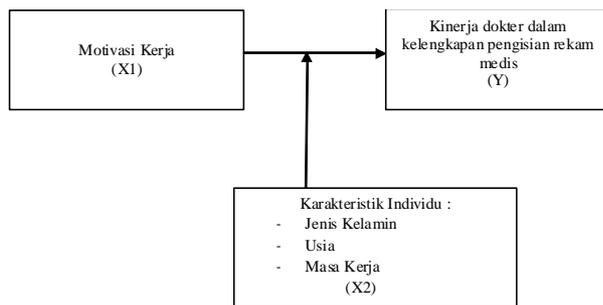
Karakteristik individu satu dengan individu yang lain berbeda dan menyebabkan motivasi dalam situasi kerja juga berbeda (Robbin dan Judge, 2009). Karakteristik individu dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia dan masa kerja. Perbedaan motivasi dalam bekerja bukan disebabkan oleh jenis kelamin itu sendiri, tetapi berbagai faktor berkaitan dengan jenis kelamin misalnya perbedaan mendapatkan formasi, besarnya gaji dan lain-lain (Sukaesih, 2008). Siagian (1995) menyebutkan bahwa semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan dan menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasinya. masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Siagian (1995b) mengatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam (RSI) Unisma yang termasuk RS umum swasta dengan kelas C dengan 101 TT. Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM dengan di moderasi

karakteristik individu. Asumsi bahwa variabel moderasi karakteristik individu berperan pada motivasi kerja. Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen (Liana, 2009). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan RM dengan dimoderasi karakteristik individu (jenis kelamin, usia dan masa kerja). Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang peran karakteristik individu pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Karakteristik individu (jenis kelamin, usia dan masa kerja) memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep disajikan dalam gambar 1.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian observasional menggunakan pendekatan *Cross-sectional*, yang dilaksanakan dari bulan Mei sampai Juni 2015 di RSI Unisma Malang. Sampel penelitian ini melibatkan seluruh dokter penanggung jawab pelayanan (DPJP) baik pasien rawat inap dan rawat jalan di RSI Unisma Malang sebanyak 45 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan checklist kelengkapan dokumen RM. Pada RM rawat inap ada 5 lembar (22 item) yang diamati kelengkapannya (lengkap/tidak lengkap) yaitu RM 1, RM 2a, RM 2b, RM 4a, dan RM 13 sedangkan pada RM rawat jalan hanya 1 lembar yaitu RM 15 (3 item). Variabel motivasi kerja diukur dengan 10 indikator menggunakan skala *Likert*

(Sedarmayanti, 2007). Variabel karakteristik individu terdiri dari jenis kelamin dikategorikan atas laki-laki dan perempuan, usia di kategorikan 8 s/d 40 tahun: dewasa awal, ≥ 40 s/d 60 tahun: dewasa madya, ≥ 60 tahun: usia lanjut (Subyantoro, 2009), dan masa kerja di kategorikan atas masa kerja baru: ≥ 5 tahun, masa kerja sedang: $\geq 5-10$ tahun masa kerja lama: ≥ 10 tahun (Tulus, 1992). Hasil Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian pada setiap konstruk eksogen telah menunjukkan nilai validitas ($p \leq 0,001$) dan reliabilitas (*Alpha Cronbach* $\geq 0,60$). Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis regresi menggunakan model persamaan *moderated regression analysis (MRA)*, uji koefisien regresi (uji t) dan analisis determinasi (R^2).

HASIL

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Pada analisis ini, data responden dijelaskan melalui tabel distribusi frekuensi data. Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Karakteristik responden ini digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, umur atau usia dan masa kerja. Karakteristik responden ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden sebanyak 23 orang (51,1%) adalah perempuan. Mayoritas responden sebanyak 20 orang (44,4%) adalah dokter yang berusia dewasa awal dan dewasa madya. Mayoritas responden yang memiliki masa kerja lama sebanyak 26 orang (57,8%).

Hasil analisis data variabel motivasi kerja secara keseluruhan di peroleh nilai rata-rata sebesar 3,68 termasuk dalam kategori sedang namun mendekati baik. Tabel 2 menunjukan dari 10 indikator yang diamati indikator keberhasilan dan tanggung jawab memperoleh nilai tertinggi. Indikator yang terendah adalah peluang untuk maju dan pengakuan/penghargaan.

Variabel kinerja dokter di RSI Unisma dalam kelengkapan pengisian dokumen RM diukur berdasarkan 5 RM pasien. Pada RM pertama yang dianalisis nilai rata-rata adalah sebesar 4,40, RM ke 2 nilai rata-rata sebesar 4,40, RM ke 3 nilai rata-rata sebesar 4,17,

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	22	48,9
	Perempuan	23	51,1
2.	Usia		
	Dewasa Awal	20	44,4
	Dewasa Madya	20	44,4
	Usia Lanjut	5	11,1
3.	Masa Kerja		
	Masa Kerja Baru	13	28,9
	Masa Kerja Sedang	6	13,3
	Masa Kerja Lama	26	57,8

Sumber: Data primer diolah (2015)

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Item-Item Pertanyaan Motivasi Kerja (X)

Variabel Penelitian	Indikator	Rata-Rata
Motivasi Kerja (X ₁)	Gaji (X _{1.1})	3,93
	Supervisi (X _{1.2})	3,76
	Kebijakan dan Administrasi (X _{1.3})	3,86
	Hubungan Kerja (X _{1.4})	3,62
	Kondisi Kerja (X _{1.5})	3,61
	Pekerjaan itu sendiri (X _{1.6})	3,53
	Peluang untuk Maju (X _{1.7})	3,00
	Pengakuan/Penghargaan (X _{1.8})	3,47
	Keberhasilan (X _{1.9})	3,95
	Tanggung Jawab (X _{1.10})	3,95
Nilai Rata – Rata Variabel Motivasi Kerja		3,68

Sumber: Data primer diolah (2015)

RM ke 4 nilai rata-rata sebesar 4.15 dan nilai rata-rata RM ke 5 sebesar 4.28. Nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.28, dapat dikatakan secara keseluruhan rekam medis dokter lengkap untuk masing masing RM.

Hasil perhitungan regresi linier berganda digu-

nakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja dokter (Y) dengan variabel independen yaitu motivasi kerja (X₁) yang dimoderasi oleh karakteristik rindividu (jenis kelamin, usia dan masa kerja). Hasil perhitungan ditunjukkan

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda melalui Moderasi

Variabel bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Sig. t	Keterangan
Konstanta	6,379	0,804	0,426	Tidak Signifikan
X1(M1)	0,002	0,194	0,847	Tidak Signifikan
X1(M2)	-0,009	-0,909	0,369	Tidak Signifikan
X1(M3)	-0,009	-1,218	0,230	Tidak Signifikan
t tabel = t _(40,5%)	= 2,021			
R	= 0,464			
R-square	= 0,215			
Adj. R-square	= 0,137			
F hitung	= 2,742			
Sig. F	= 0,042			
F tabel = F _(4,40,5%)	= 2,605			

Sumber: Data primer diolah (2015)

pada tabel 3.

Hasil uji regresi linear berganda melalui moderasi digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Karakteristik individu (jenis kelamin, usia dan masa kerja) memoderasi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian rekam medis (Y)

Hipotesis 1.a : Karakteristik individu jenis kelamin memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja dengan moderasi jenis kelamin (M1) = $0,194 < t_{tabel} (2,021)$ dan nilai signifikansi = $0,847 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis di tolak

Hipotesis 1.b : Karakteristik individu usia memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian dokumen RM. Diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja dengan moderasi variabel usia (M2) = $0,909 < t_{tabel} (2,021)$ dan nilai signifikansi $0,287 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis di tolak

Hipotesis 1.c : Karakteristik individu masa kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian dokumen RM (Y). Diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerjadengan moderasi variabel masa kerja (M3) = $1,218 < t_{tabel} (2,021)$ dan nilai signifikansi $0,230 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis di tolak

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,137 atau 13,7% artinya besarnya pengaruh total variabel motivasi kerja (X1), motivasi kerja (X1) melalui moderasi karakteristik individu (jenis kelamin, usia dan masa kerja) terhadap variabel kinerja dokter (Y) adalah sebesar 0,137 atau sekitar 13,7%, sedangkan sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian yang tidak dijelaskan

dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian RM yang Dimoderasi oleh Jenis Kelamin

Mayoritas responden dalam penelitian ini sebanyak 23 orang dokter (51,1%) adalah perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak memoderasi (memperkuat/memperlemah) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM. Tinggi atau rendahnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM di RSI Unisma Malang tidak dipengaruhi jenis kelamin dokter. Kinerja tidak tergantung pada jenis kelamin karena semua dokter mempunyai tanggung jawab yang sama dalam pengisian RM pasien. Hal ini sesuai penelitian oleh (Met dan Ali, 2014) bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan memoderasi pada hubungan antara motivasi moneter dan prestasi kerja karyawan di fasilitas produksi lepas pantai O & G di Malaysia.

Rivai (2007) mengasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam produktivitas antara laki-laki dan perempuan. Soemanto dalam Sari (2011) berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam hal peranan dan perhatian terhadap sesuatu pekerjaan dan itu pun merupakan akibat dari pengaruh kultural. Hal ini bisa diartikan bahwa tidak ada perbedaan tanggung jawab dan beban kerja antara laki-laki dan perempuan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian RM yang Dimoderasi oleh Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel usia tidak memoderasi (memperkuat/memperlemah) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM. Tinggi rendahnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM di RSI Unisma Malang tidak ditentukan oleh usia dokter. Penelitian oleh Met dan Ali (2014) bahwa usia tidak menunjukkan efek moderat signifikan pada hubungan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan di fasilitas produksi lepas

pantai O & G di Malaysia.

Gibson, *et al.* (1994) menyatakan bahwa pada umur 40- 54 tahun merupakan tahap perawatan, yang ditandai dengan usaha untuk stabilisasi dari hasil usaha masa lampau. Pada tahap ini seseorang sangat memerlukan penghargaan, tetapi banyak juga yang mempunyai pengalaman kritis. pada tahap ini di mana kesehatan mulai memburuk dan rasa khawatir yang tinggi, mereka tidak lagi membutuhkan peningkatan karir dan akibatnya prestasi kerja akan menurun. Lord (2002) menyatakan bahwa motivasi intrinsik menjadi lebih penting dengan meningkatnya usia karyawan karena menjadi lebih aman secara finansial. Dengan semakin meningkatnya beban ekonomi pada pekerja muda memotivasi mereka bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan, sedangkan pada pekerja yang lebih tua mempunyai motivasi relative rendah karena kurang dipengaruhi oleh insentif biaya dalam hidupnya (Catania dan Randall, 2013).

Mayoritas responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang (44,4%) adalah dokter yang berusia dewasa awal dan dewasa madya. Beberapa teori mengatakan bahwa usia mempunyai pengaruh terhadap motivasi sehingga menyebabkan kinerja meningkat atau menurun. Pada usia yang semakin meningkat akan semakin meningkat pula kebijaksanaan seseorang, dan akan berakibat pada meningkatnya kinerja. Beban ekonomi pada pekerja muda memotivasi mereka untuk bekerja dan pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat dapat bekerja lebih keras sementara pada pekerja lebih tua tahap ini merupakan tahap perawatan di mana kesehatan mulai memburuk, prestasi kerja akan menurun. Hal ini tidak berlaku di RSI Unisma malang dimana usia antara dokter yang berusia dewasa awal, dewasa madya ataupun berusia lanjut tidak berdampak pada motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dokter dalam pengisian RM pasien. Kinerja dokter dalam pengisian RM tidak tergantung pada kekuatan fisik dan kesehatan yang dipengaruhi oleh umurnya, juga tidak tergantung pada kebijaksanaan seorang dokter tidak pula pada perbedaan beban ekonomi antara dokter yang muda dan dokter yang lebih tua. Kinerja dokter dalam pengisian RM pasien adalah merupakan kewajiban yang dilaksanakan sesuai standar prosedur yang telah ditetapkan.

Pengisian kelengkapan RM bukan merupakan

kinerja utama dokter karena kinerja utama dokter adalah pada pelayanan klinis yang dilakukannya. Di RSI Unisma Malang kelengkapan pengisian RM sudah cukup baik hal ini dikarenakan dokter sudah menyadari pentingnya kelengkapan dari RM. Salah satunya karena adanya program BPJS yang mendorong dokter untuk membuat rekam medis terutama *resume* medis seluruh pasien selengkap-lengkapnya, agar tidak terjadi perulangan kerja ketika suatu saat nanti diminta kelengkapannya. Selain itu ketidaklengkapan dari RM menyebabkan terhambatnya klaim asuransi oleh pihak ketiga yaitu BPJS

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian RM yang dimoderasi oleh Masa Kerja

Masa kerja dokter yang lama berarti memiliki pengalaman yang cukup dalam mengisi RM. Masa kerja yang lama umumnya mempunyai tingkat kejenruhan yang tinggi yang berhubungan dengan motivasi dan keadaan kerja. Banyaknya perkembangan terbaru yang berhubungan dengan rekam medis baik sarana, aturan maupun kebijakan-kebijakan lainnya sangat berpengaruh pada kelengkapan pengisian rekam medis. Semakin lama seorang dokter mengabdikan dan menjalankan profesinya diharapkan mempunyai motivasi yang tinggi dan bisa semakin memahami pentingnya pengisian rekam medis dengan lengkap dan melihat manfaat yang ada dalam pembuatan rekam medis.

Masa kerja diidentikan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja seseorang maka kecakapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Terdapat hubungan antara masa kerja dan kinerja, masa kerja akan menguntungkan terkait dengan berbagai bentuk prestasi kerja (Ng dan Feldman, 2010). Temuan ini menegaskan bahwa masa kerja yang menguntungkan terkait dengan kinerja (Wright dan Bonnet, 2002, Bradley 2007, Shirom *et al.* 2008). Rumaningsih (2011) menyatakan bahwa perbedaan individual dalam hal pengalaman kerja memegang peranan penting dalam menghadapi realitas pekerjaan. Seseorang akan mencapai kepuasan tertentu bila sudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, apalagi bila mempunyai motivasi kerja yang baik sehingga hasil yang dihasilkan

akan semakin baik. Semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat artinya sudah terbiasa sehingga hasil yang dikerjakan semakin baik.

Mayoritas responden yang memiliki masa kerja lama sebanyak 26 orang (57,8%) dokter. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa masa kerja tidak memoderasi (memperkuat/memperlemah) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Met dan Ali (2014) bahwa masa kerja berpengaruh memoderasi pada hubungan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan di fasilitas produksi lepas pantai O & G di Malaysia.

Dari beberapa teori di katakan bahwa masa kerja mempengaruhi motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja. Tetapi dalam penelitian ini masa kerja dokter tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam melengkapi dokumen RM. Kinerja dokter dalam pengisian RM tidak berhubungan dengan pengembangan karirnya dilihat dari segi masa kerja karena pengisian RM bukan merupakan tugas utama seorang dokter. Kinerja dokter dalam pengisian RM tidak tergantung pada lama kerja seorang dokter. Dalam melakukan pekerjaan rutinnnya dokter di RSI Unisma melakukan berbagai jenis tindakan pelayanan kesehatan dan rekam medis merupakan salah satu pekerjaan yang harus dilaksanakan dan pekerjaan tersebut tidak memerlukan suatu ketrampilan khusus dalam pelaksanaannya, tetapi didasarkan pada kewajiban memenuhi suatu ketentuan yang dibuat oleh manajemen setempat yang terikat dengan Undang-Undang yang berlaku.

Faktor Lain yang Dapat Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis

Penelitian ini mendapatkan bahwa karakteristik individu yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan masa kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM. Faktor lain yang bisa memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah faktor kepuasan kerja, beban kerja, dan berbagai faktor lainnya.

Penelitian oleh Klassen, *et al.* (2010), Maharjan (2012), Suryawan dan Andrew (2013) bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama

(simultan) antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mudayana (2013) terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pengelolaan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja dokter. Peningkatan kinerja semata bukanlah kepuasan materi. Karyawan akan terdorong oleh faktor motivasi kerja dan cenderung melihat apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya akan diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa faktor motivasi kerja adalah tanggung jawab pihak manajemen rumah sakit. Pihak manajemen tidak perlu memperhatikan karakteristik individu dalam upaya peningkatan kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian rekam medis dari segi motivasi yang perlu di perbaiki adalah kesempatan untuk maju.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja diperkuat dengan teori dua faktor teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg (1923–2000). Faktor motivasi (*intrinsik dan ekstrinsik factor*) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi dokter yang terdorong secara intrinsik dan ekstrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya.

Beban kerja yang tinggi bisa terjadi karena perbandingan jumlah dokter dan pasien yang tidak seimbang, dan tanggungjawab administrasi yang harus dilengkapi dokter terlalu banyak. Semakin besar jumlah pasien seorang dokter semakin banyak juga dokumen RM yang harus diisi, sehingga waktu dokter tidak cukup untuk melengkapi semua data RM. Borvier dan Parneger (2007) menyatakan bahwa dokter lebih senang dengan aspek-aspek yang berfokus pada dirinya seperti dengan melayani pasien, peningkatan intelektual diri daripada aspek yang berfokus pada pekerjaan misalnya beban kerja, stress

kerja dan administrasi. Manajemen RS juga harus memperhatikan kembali tentang hal – hal yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja dokter, apakah dapat dipenuhi dengan meningkatkan faktor motivasi kerja sehingga mampu mendorong motivasi dokter untuk meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Penilaian dokumen RM dalam penelitian ini hanya dinilai berdasarkan kelengkapan pengisian rekam medisnya, tidak menganalisis kualitas isi rekam medis dan kinerja dokter dalam penelitian ini hanya dinilai berdasarkan kelengkapan pengisian rekam medisnya dengan mengabaikan perbedaan jumlah item kelengkapan RM di rawat jalan dan rawat inap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (jenis kelamin, usia, masa kerja) tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM.

Saran

Dari hasil penelitian ini melalui variabel motivasi kerja yang terdiri dari 10 indikator didapatkan bahwa indikator peluang untuk maju adalah indikator terendah pertama sehingga pemberian kesempatan untuk maju merupakan hal yang mutlak di berikan kepada para dokter. Indikator pengakuan/penghargaan merupakan indikator terendah kedua dalam variabel motivasi pada penelitian ini. Pemberian penghargaan kepada dokter sesuai dengan apa yang sudah dilakukannya. Dokter ingin pekerjaan yang dilakukan dianggap penting oleh lingkungannya, karena dapat menimbulkan rasa penghargaan terhadap keberadaan diri dokter yang bersangkutan

Peneliti selanjutnya menilai kinerja dokter dalam kelengkapan pengisian RM tidak hanya berdasarkan lengkap dan tidak lengkap karena hal ini belum menggambarkan kinerja dokter secara keseluruhan, tetapi menilai pada kualitas dan mutu isi RM secara rinci dan pengaruhnya terhadap peningkatan mutu

pelayanan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bradley, G. 2007. 'Job Tenure as a Moderator of Stressor-Strain Relations: A Comparison of Experienced and New-start Teachers. ', *Work and Stress*, vol. 21, no. 1, pp. 48-64.
- Catania, G., & Randall, R. 2013. 'The relationship between age and intrinsic and extrinsic motivation in workers in a Maltese cultural context', *International Journal of Arts & Sciences*, vol. 6, no. 2, pp. 31-45.
- Depkes RI 2008, 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 269/Menkes/Per/III/2008 Tentang Rekam Medis', Jakarta.
- Depkes RI 2012, 'Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.129/MENKES/SK/II/2012 tentang SPM Rumah Sakit', Jakarta.
- Foster, B., Seeker, & Karen. 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gafur, K.M.A. 2003. *Pentingnya Peningkatan Profesionalisme Rekam Medis dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan*, Kumpulan Makalah Seminar Nasional dalam Kongres dan Rakernas I-III PORMIKI. Tersedia dalam: <http://etd.eprints.ums.ac.id> (Diakses tanggal 20 februari 2015), Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Giyana, F. 2012. 'Analisis Sistem Pengelolaan Rekam Medis Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat* vol. 1, no. 2, pp. 48-61.
- Ilyas, M. 2014, *Pengaruh Keinginan untuk Keluar, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ben Mari Malang* Universitas Brawijaya.
- Klassen, R.M., Usher, E.L., & Bong, M. 2010. 'Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context', *The Journal of Experimental Education* no. 78, pp. 464-86.
- Liana, L. 2009. 'Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen', *Dinamik-Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, vol. 14, no. 2, pp. 90-9.
- Lord, R.L. 2002, 'Traditional motivation theories and older employees.', *Engineering Management Journal* vol. 14, pp. 3-7.
- Lutfi, F.R. 2011, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*, Fakultas Kedokteran Univer-

- sitas Padjadjaran.
- Maharjan, S. 2012. 'Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers', *Administrative and Management Review* vol. 24, no. 2, pp. 45–55.
- Mas'ud, F. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Met, M., & Ali, I. 2014. 'Moderating Effect of Demographics On Monetary Motivation And Employees' Job Performance Realationship : Evidance From Malaysia ', *International Journal of Sustainable Development & World Policy*, vol. 3, no. 3, pp. 67–89.
- Mudayana, A.A. 2013. 'Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, vol. 4, no. 2, pp. 76–143.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. 2010. 'Organizational tenure and job performance', *J. Manage*, vol. 36, no. 5, pp. 1220–50.
- Rivai, V. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P., & Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*, Pearson Education., inc Upper Saddle River, New Jersey United States of America.
- Rumaningsih, M. 2011, 'Pengaruh Faktor Organisasional Pada Stress Kerja Para Perawat Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada RS Dr. Moewardi Surakarta)', *Manajemen Bisnis Syariah* vol. 10, no. (02/v).
- Sari, D.P. 2011, *Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Hermina Universitas Indonesia*.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Shirom, A., Shechter-Gilboa, S., Fried, Y., & Cooper, C.L. 2008. 'Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis', *Human Relations*, vol. 61, no. 10, pp. 1371–98.
- Subyantoro, A. 2009. 'Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 1, pp. 11–9.
- Sukaesih, F. 2008 *Hubungan Karakteristik Petugas dengan Kinerja Petugas Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu*, Universitas Sumatera Utara.
- Suryawan, I.N., & Andrew, R. 2013. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja', *Media Riset Bisnis & Manajemen*, vol. 13, no. 1, pp. 54–61.
- Tulus, M.A. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, K.N., & Yuki, G.A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. 2002. 'The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis', *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 6, pp. 1183–90.