

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
REKAM MEDIS RUMAH SAKIT UMUM PUSAT PERSAHABATAN JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**NOVRINA SARI**

**NIM: 2016511325**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN**

**JAKARTA**

**2021**



## ABSTRAK

*Motivasi dan Kemampuan* merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja Pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan.

Penelitian ini dilakukan di Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan dengan mengambil seluruh Pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan yang berjumlah 100 Pegawai sebagai sampel. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat setuju, sampai dengan sangat tidak setuju. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis statistik. Analisis statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji F dan Uji t serta uji analisis koefisien determinan ( $R^2$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Motivasi, Kemampuan, Kinerja Pegawai.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## ABSTRACT

*Motivation and ability are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of the Medical Record employees of the Friendship Center General Hospital. To prove the influence of both, the authors conducted this study with the aim of knowing the effect of motivation and ability on the performance of the Medical Record Staff at the Friendship Center General Hospital.*

*This research was conducted in the Medical Record of the Pershabat Center General Hospital by taking all 100 employees of the Medical Record of the Pershabat Central General Hospital as a sample. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to strongly disagree. Then performed an analysis of the data obtained in the form of statistical analysis. Statistical analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing through the F test and t test as well as the determinant coefficient analysis test (R2).*

*The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which serves to prove the research hypothesis. The study resulted in two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has a positive effect on employee performance; 2) Ability has a positive influence on employee performance.*

*Keywords: Motivation, Ability, Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji serta syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan bermacam-macam nikmat, terutama nikmat iman, nikmat islam, nikmat sehat wal'afiat, serta nikmat panjang umur sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Sholawat serta salam semoga disampaikan keharibaan junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, serta seluruh umatnya yang senantiasa setia dan patuh melaksanakan ajarannya.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kesulitan, hambatan, dan membutuhkan banyak kesabaran dalam penyelesaiannya. Namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu sudah selayaknya mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga, khususnya kepada yang terhormat:

Istimewa Orang Tua ku, Bapak dan ibu, atas jasa-jasa nya, kesabaran, doa dan senantiasa tidak pernah lelah mendidik dan memberikan kasih sayang yang tulus dari lahir sampai saat ini.

Yang tercinta, kakak-kakakku, saudara-saudaraku yang telah banyak memberikan semangat, doa dan bantuannya baik secara moril maupun material demi lancarnya penyusunan proposal skripsi ini.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Bapak Dr.Suyanto, SE, MM,M,AK, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
- Ibu Dr. Susanti Widyastuti, SE, MM, Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
- Bapak Sugoto Sulistyono,SE,MM, Selaku Dosen Pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada kami.
- Teman-teman seperjuangan, serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal saleh dan semoga Allah SWT membalas dengan ganjaran pahala yang berlipat ganda. Sehubungan dengan segala keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi diterima dengan lapang dada.

Akhir dengan segala kerendahan hati, sekali lagi mengucapkan banyak terimakasih dan semoga Allah SWT meridhoi kita semua. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak.

Penulis,.....2020

**Novrina Sari**

**NIM: 2016511325**



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
.....	
2.2 Motivasi .....	11
2.2.1 Tujuan Motivasi .....	13
2.2.2 Asas-asas Motivasi .....	13
2.3 Kemampuan .....	15
.....	
2.4 Kinerja Pegawai Rekam Medis .....	18

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu ..... 22  
 .....  
 2.6 Kerangka Pemikiran..... 24  
 .....  
 2.7 Hipotesis..... 25  
 .....

**BAB III..... 26**

**METODOLOGI PENELITIAN ..... 26**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian ..... 26  
 .....  
 3.2. Desain Penelitian..... 27  
 .....  
 3.3. Operasional Variabel..... 29  
 .....  
 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian ..... 29  
 .....  
 3.5. Metode Pengumpulan Data..... 31  
 .....  
 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian ..... 35  
 .....  
 3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis ..... 38  
 .....

**BAB 4..... 44**

**HASIL DAN PEMBAHASAN ..... 44**

4.1 Latar Belakang Institusi ..... 44  
 .....  
 4.1.1 Sejarah Singkat ..... 44  
 .....  
 4.1.2 Visi dan Misi ..... 45  
 .....



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1.3 KEGIATAN URAIAN.....	48
.....	.....
4.2 Pembahasan dan penelitian .....	54
.....	.....
4.2.1. Gambaran Umum Responden .....	54
.....	.....
4.3 Analisa Deskriptif .....	58
.....	.....
4.4 Pembahasan.....	72
.....	.....
<b>BAB 5.....</b>	<b>76</b>
.....	.....
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
.....	.....
5.1. Kesimpulan.....	76
.....	.....
5.2. Saran.....	76
.....	.....
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
.....	.....
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

### DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	82
--	----





Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner .....	83
Lampiran 3. Hasil Deskripsi Variable Penelitian .....	92
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	96
Lampiran 5. Hasil Analisis Data .....	100
Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda.....	103



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	26
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert .....	27
Tabel 3.3 Operasional Variable Penelitian .....	29
Tabel 4.1 Descriptive Statistics .....	58
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.3 Hasil Reliabilitas .....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.5 Coefficient Uji Asumsi Mutikolinieritas .....	65
Tabel 4.6 Model Summary Uji Asumsi Autokolerasi .....	66
Tabel 4.7 Hasil Asumsi Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji t Hitung .....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji F .....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji koefisien Determinasi .....	72



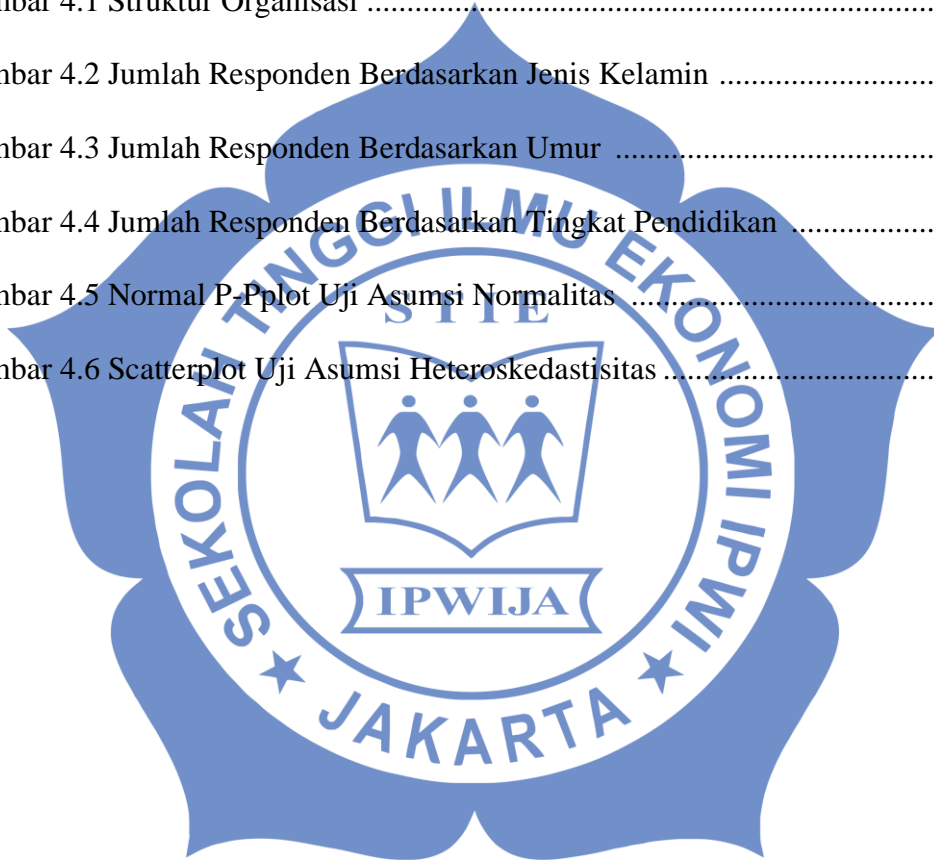
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 3.2 Desain Penelitian .....	28
Gambar 3.3 Rumus Kolerasi .....	35
Gambar 3.4 Rumus Cronbach Alpa .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	46
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	56
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
Gambar 4.5 Normal P-Pplot Uji Asumsi Normalitas .....	63
Gambar 4.6 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas .....	67





## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan, dalam menghadapi era teknologi digitalisasi khususnya instalasi rekam medis dituntut untuk mampu menghadapi perkembangan teknologi yang berkaitan dengan rekam medis, untuk itu dalam rangka meningkatkan dan menciptakan kinerja pegawai rekam medis yang bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi maka, pengembangan pelayanan pegawai di instalasi rekam medis, sebagai pelayanan kinerja Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan memiliki nilai pelayanan demi terwujudnya tujuan-tujuan rumah sakit umum. Setiap rumah sakit akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai nya dengan harapan kinerja pegawai rumah sakit akan lebih mudah mencapai tujuan pelayanan.

Menurut Mangkunegara(2016:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan menempuh beberapa cara seperti memotivasi pegawai serta peduli dengan kesejahteraan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, serta adanya promosi jabatan bagi para pegawai yang berpotensi dan berprestasi. Melalui proses-proses tersebut pegawai di harapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.



Motivasi juga di artikan sebagai suatu ke ahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Edwin B Plippo dalam Hasibuan 2011:143)

Motivasi pegawai rumah sakit seperti lingkungan kerja, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah para pegawai merupakan kewajiban dari pihak rumah sakit untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi pegawai pada hakekatnya saling membutuhkan, pegawai adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak akan bisa berjalan normal, begitu juga pegawai tidak dapat menunjang motivasi hidupnya tanpa adanya kinerja sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka pegawai harus diperhatikan motivasi nya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan pegawai yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai tidak diselesaikan. Namun masih ada rumah sakit yang kurang memperhatikan pegawainya sehingga pegawai menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja di rumah sakit tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan motivasi dan imbalan yang layak untuk mereka.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Peningkatan kemampuan pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kemampuan pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kemampuan pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Dalam bekerja, seorang pegawai mengharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemampuan seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya akan memberikan kontribusi pada motivasi hidup pegawai. Pegawai berharap bahwa ia akan meningkatkan dan menciptakan kinerja pegawai rekam medis yang baik dan memiliki hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Selain itu, seorang pegawai juga mengharapkan bahwa ia mampu memberikan kepuasan bagi seluruh pelayanan rekam medis. Kepuasan dalam pelayanan dapat tercapai saat pegawai mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaannya..

Dengan meningkatnya kinerja pegawai Rekam Medis itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi motivasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan (RSUP) Jakarta Timur adalah salah satu rumah sakit yang ada di Jakarta Timur yang bergerak pada pelayanan kesehatan masyarakat. pegawai dalam lingkungan Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan Daerah Jakarta Timur terdiri dari pegawai medis dan non medis. Tingkat motivasi dan kinerja pegawai Rekam Medis yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tenaga non medis. Peningkatan prestasi kerja non medis tentunya sangat diharapkan oleh pihak rumah sakit demi kemajuan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Prestasi kerja atau kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional rumah sakit dalam mencapai tujuan Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI REKAM MEDIS Studi Kasus : di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan Jakarta Timur .**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis merumuskan permasalahannya adalah sbb.

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan (RSUP)?
2. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan ?





3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang baik harus memiliki tujuan tertentu sehingga peneliti memiliki arah dan metode yang jelas. Adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di Rumah Sakit Pusat Persahabatan
3. Untuk mengetahui bagaimana Kemampuan Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Penulis

Melatih ketajaman analisis dan meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil di lapangan yang terkait dengan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu tentang gambaran gaji, pemberian intensif tenaga kerja pegawai non medis , lingkungan kerja, dan sistem promosi jabatan serta dapat





dilihat secara lebih dekat bagaimana tingkat kinerja dari masing-masing tenaga kerja pegawai .

## 2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi atau dapat dipakai sebagai data sekunder dan sebagai bahan sumbangan pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam salah satu fungsi yaitu mengetahui kinerja tenaga pegawai.

## 3. Bagi Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan

Dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui kepuasan kerja tenaga non medis , sehingga manajer Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja tenaga non medis dan mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja dari tenaga pegawai.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi peneliti ini, penulis menggunakan sistematika penulisan dengan membagi menjadi 5 bab dalam setiap bab nya diberikan penjelasan atau gambaran mengenai pokok pembahasan yang ada adapun sistematika tersebut adalah:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian , dan sistematika penulisan.



## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai dasar dan teori –teori yang menjadi landasan penelitian yaitu mengenai kinerja pelayanan, pelatihan, motivasi kerja dan hasil penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

## **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas metodologi penelitian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

## **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berisi uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelaan deskripsi mengenai objek penelitian. Disamping itu, juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari hasil penelitian.

## **BAB 5 PENUTUP**

Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran

### **© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta**

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

Dengan memperhatikan uraian pada latar belakang penelitian, dapatlah di pahami bahwa motivasi setiap orang yang hidup selalu menginginkan motivasi hidup sebab dengan sejahtera hidupnya akan menjadi tenang dan tentram. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Karna dengan adanya motivasi dan kemampuan, menciptakan dan mempersiapkan sumber daya manusia yang tangguh yang akan melayani pelayanan kesehatan di rumah sakit dan dapat menjawab kendala yang mungkin akan di hadapi oleh pelayanan dimasa depan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu pelayanan di rumah sakit. Hal ini di dukung dan diperkuat dengan teori dari para ahli yang akan di bahas pada landasan teori.

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu (2014:11)” manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” Manajemen sumber daya manusia menurut Murti dan John (2014:136) mengemukakan bahwa”manajemen merupakan suatu proses yang khas, yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



terdiri atas kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.” Dari beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dalam kegiatan perencanaan, pengolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### 1. Fungsi Manjerial

##### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organizationchart).



c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar aman bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu dalam tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompesasi

Kompesasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir ,pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2.1. Motivasi

Motivasi adalah salah satu pilar penting bagi setiap pegawai perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan pegawai bukanlah hal yang mudah,

karena selain memiliki keterampilan, pegawai juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu harus bisa mendorong pegawai agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan suatu pelayanan yang menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai sehingga dapat mempertahankan pegawai yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang pegawai tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah motivasi dalam bekerja.

Untuk memenuhi kebutuhan akan pegawai yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi rumah sakit adalah motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai rekam medis. Motivasi dan Kemampuan perlu dilakukan oleh setiap organisasi. Terdapat berbagai istilah yang digunakan dalam program motivasi, seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2016:143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2016:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri sendiri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja perusahaan atau organisasi. Adapun tujuan dan asas-asas motivasi dalam buku Hasibuan (2016:146), adalah:

### 2.2.1 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.2 Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup, antara lain:

1. Asas mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan pada mereka untuk mengajukan





ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas komunikasi, maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai sehingga menimbulkan motivasi
3. Asas pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar pada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Dengan cara ini, bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin jika mereka mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dengan cara ini, akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan semakin tinggi dan antusias.
5. Asas perhatian timbal balik, maksudnya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan atau organisasi disamping berusaha memenuhi kebutuhankebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan atau organisasi. Dengan cara ini, diharapkan jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.3 Kemampuan

Kemampuan merupakan usaha yang di tunjukan untuk memajukan pelayanan, baik dari segi pengetahuan, kemampuan, teknik pelayanan maupun karir. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan berarti memberikan latihan yang dilakukan secara tepat, mengingat adanya tuntutan pengetahuan harus memberikan latihan yang terorganisir. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh pelayanan sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pelayanan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki.

Menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Sedangkan menurut Robbins and Judge (2011:67) kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Oleh sebab itu upaya meningkatkan kemampuan ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Sedangkan untuk kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Mengingat faktor pendidikan sangat dibutuhkan dalam upaya membangun kemampuan, maka pemerintah harus menempatkan pendidikan sebagai prioritas utama.



### 2.3.1 Faktor terdiri atas dua kelompok yaitu intelektual dan fisik.

1. Kemampuan intelektual Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat.
  - a. Kecerdasan numeris adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
  - b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
  - c. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
  - d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
  - e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
  - f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
  - g. Daya ingat adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Kemampuan fisik Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugastugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan 19 dimanis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan extent keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina.
  - a. Kekuatan dinamis adalah kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
  - b. Kekuatan tubuh adalah kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh.
  - c. Kekuatan statik adalah kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
  - d. Keluwesan extent adalah kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
  - e. Keluwesan dinamis adalah kemampuan melakukan gerakan cepat.
  - f. Koordinasi tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakantindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
  - g. Keseimbangan adalah kemampuan mempertahankan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan dalam bekerja.
  - h. Stamina adalah kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





### 2.3.2 Pengaruh antara Kemampuan terhadap Kinerja

Kemampuan perilaku adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaian menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

Menurut Nayono (Nadapdap, 2012:12), kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lain yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak untuk organisasinya. Dengan demikian apabila pegawai memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya.

### 2.4 Kinerja Pegawai Rekam Medis

Kinerja Pegawai Rekam Medis adalah suatu intansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan Rekam Medis pasien. Pelayanan Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan merupakan sistem pelayanan kesehatan yang berperan dalam pengumpulan data pasien. Pengolaan data pasien menjadi informasi hingga menyajikan informasi kesehatan kepada pengguna, baik internal maupun eksternal.

Informasi kesehatan di sarana pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit menjadi bagian penting dalam kegiatan pengambilan keputusan oleh pihak manajemen. Oleh karena itu, agar mutu informasi kesehatan selalu terjaga dan terus meningkat serta berkesinambungan, perlu adanya pengelolaan rekam medis yang baik. Dalam pengelolaan rekam medis yang baik dan profesional, seorang perekam



medis berperan penting dalam meningkatkan mutu informasi kesehatan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan informasi tentang kinerja organisasi. Suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja rekam medis yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum, akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Sinambela (2012:05) , kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu

Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Sedarmayanti (2011:202), kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang di sepakati.

Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja rekam medis pelayanan yang diselenggarakan oleh rekam medis merupakan kegiatan rutin yang harus

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dilaksanakan secara insensif dengan kecepatan dan ketelitian yang tinggi dari perekam medis. Hal ini akan tampak dari sikap pegawai terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja.

#### 2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:67), adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

##### Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya, (the righ man in the righ place, the righ man on the right job).

##### Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, (tujuan kerja).

#### 2.4.2 Pengukuran Kinerja Pegawai



Jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Dessler (dalam Pasolong, 2013:182) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata.

#### 2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Rivai dan Jauvani (2013:551) mengemukakan suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang kan datang.
2. Manajer memerlukan alat untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja pegawai, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan-kemampuan dan keterampilan-keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Selain itu kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk:



1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan organisasi, yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan organisasi, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem, penguatan terhadap kebutuhan-kebutuhan pengembangan suatu organisasi.
4. Dokumentasi, yang meliputi criteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, dan membantu untuk memenuhi persyaratan- persyaratan hukum.

## 2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan tiga penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai rekam medis.



Tabel 2.2

## Hasil Penelitian Terdahulu

Nama /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Robbins and Judge (2011:67)	Pengaruh Motivasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja pegawai	Motivasi, dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai rekam medis	Motivasi Kinerja	Motivasi Fasilitas Kerja
Sedarmayanti (2011:202)	Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai rekam medis pada Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan	Dari persamaan regresi, diperoleh variabel dependen yang memiliki nilai paling signifikan yaitu lingkungan kerja. Dengan menggunakan pengujian hipotesis yaitu T	Motivasi Kinerja	Motivasi Kerja Lingkungan Kerja
Mangkunegara (2011:67)	Kemampuan, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai rekam medis	Kemampuan sarana prasarana, dan motivasi kerja pegawai berpengaruh simultan secara signifikan terhadap pelayanan	Kemampuan	Sarana Prasarana Motivasi Kerja Pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



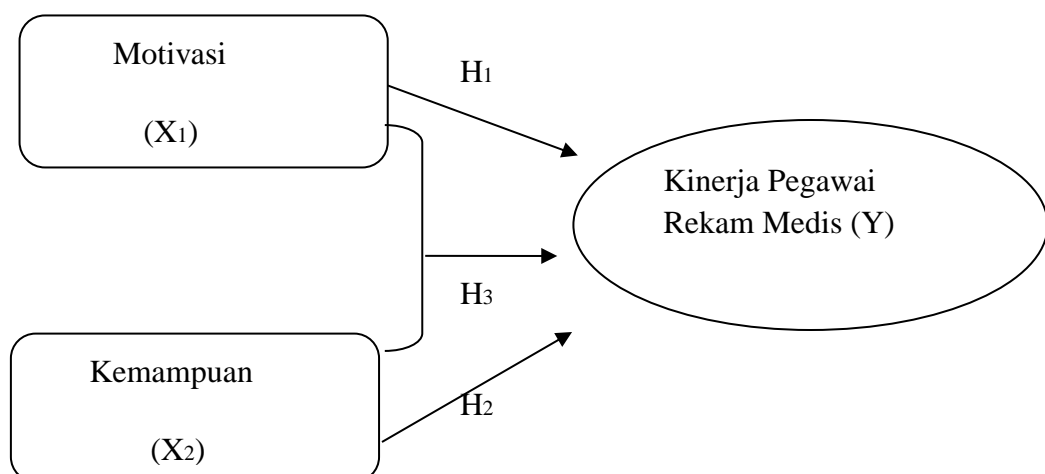
Robbins and Judge (2011:67)	Kemampuan, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis	Analisis yang dilakukan menyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rekam medis	Kemampuan Kinerja	Profesionalisme kerja Komitmen
-----------------------------	---	---	-------------------	--------------------------------

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, selanjutnya disusun kerangka pemikiran sebagai pedoman didalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian pengaruh pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pelayanan. Kerangka pemikiran di atas jika disusun dalam suatu skema dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut.

**Gambar 2.1**

### Kerangka Pemikiran



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Keterangan ;

X1 : Variabel bebas I (Motivasi)

X2 : Variabel bebas II (Kemampuan)

Y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai Rekam Medis)

$\epsilon$  : Variabel-variabel lainnya mempengaruhi kinerja pegawai di luar X1 dan X2

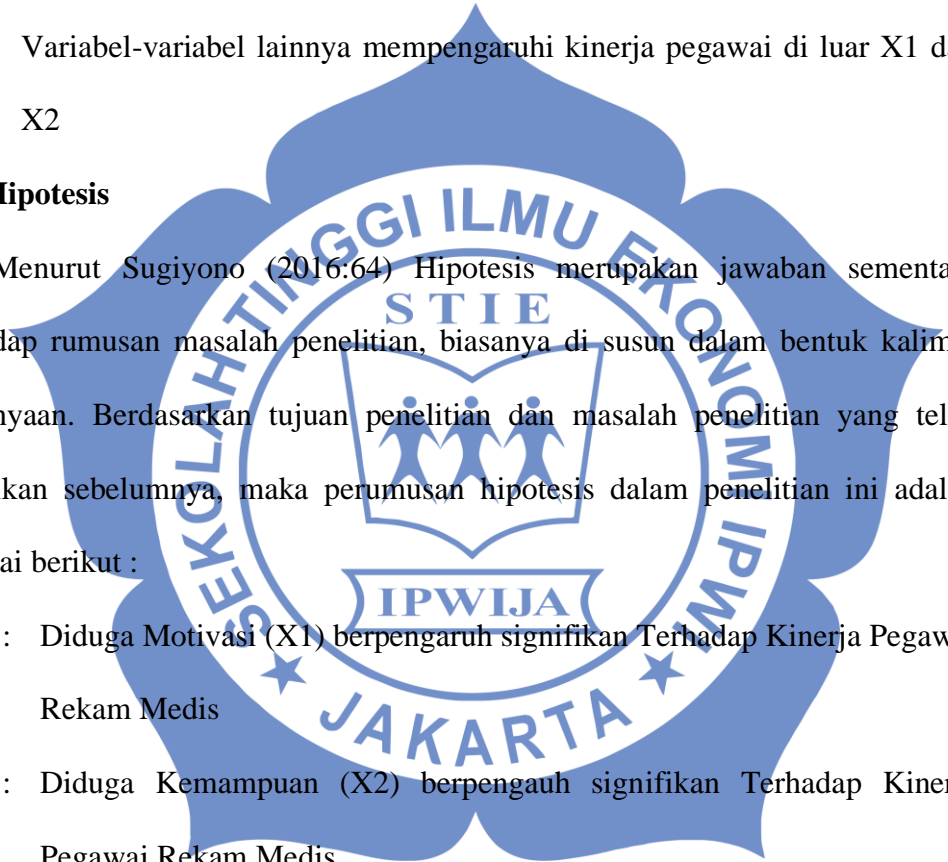
## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan tujuan penelitian dan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis

H2 : Diduga Kemampuan (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis

H3 : Diduga Motiasi (X1) dan Kemampuan (X2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis (Y)







### BAB 3

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi kegiatan dalam penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan (RSUP). Jl. Persahabatan Raya No.1, RT.16/RW.13, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13230, Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Juli 2020

Tabel 3.1.

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan Pelaksanaan Penelitian 2020																			
		Mei-2020				Juni -2020				Juli-2020				2020				2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Terdahulu	■	■																		
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3.	Penyusunan Laporan									■	■	■	■								
4.	Pengumpulan Data													■	■	■	■	■	■	■	■
5.	Analisis Data																	■	■	■	■

### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:56), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai Motivasi , Kemampuan dan Kinerja Pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan(RSUP)

Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada tiga bentuk hubungan dalam penelitian asosiatif, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik, (Sugiyono, 2010:57).

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, yaitu melalui pengumpulan data di lapangan. Menurut Sugiyono (2005:7) metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut secara acak, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

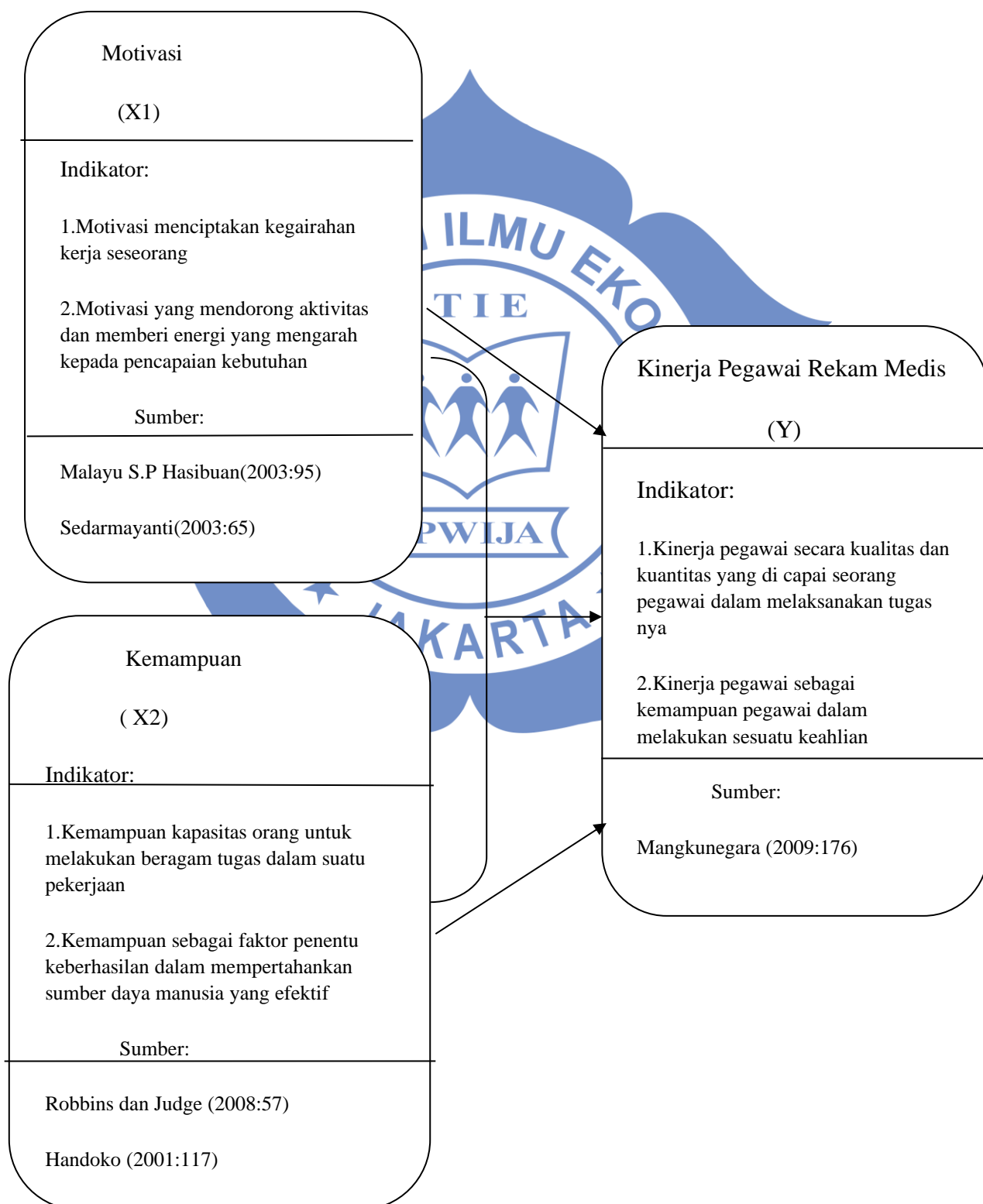
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Adapun desain dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.2**  
**Desain Penelitian**



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 3.3.Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, (Umar,2003:50). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kemampuan (X2)

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independen, (Umar, 2003:50). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai rekam medis (Y).

### 3.4.Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:72), pengertian dari populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sementara definisi populasi menurut Kuncoro (2003:103) adalah “kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.





Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan (RSUP) sebanyak 104 orang. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Hasan, 2002:58) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik total sampling. Kriyantono (2007:149) berpendapat bahwa total sampling disebut juga dengan sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana periset mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. Total sampling disebut juga sensus yang artinya seluruh total populasi diriset.

Pada penelitian yang penulis lakukan, responden yang penulis gunakan sebanyak 100 responden, maka penulis tidak mengambil sampel, tetapi mengambil sensus secara keseluruhan.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun pengertian sumber data primer dan sumber data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data primer

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan (RSUP). Adapun pengertian menurut Marzuki, (2002:55) “Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya”.
3. Data sekunder
4. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku literatur, arsip-arsip dan dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi bersangkutan atau media lain mengenai pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan (RSUP). Pengertian data sekunder menurut Narimawati (2008:94) bahwa “Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan pengumpulan data”.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam sebuah proses penelitian. Metode pengumpulan data yang penulis pergunakan meliputi:

1. Observasi

Observasi menurut Arikunto (2010:199) meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara teliti. Dalam penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang meminumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ini observasi yang digunakan bersifat kuantitatif yakni dengan mencatat jumlah peristiwa-peristiwa penting tingkah laku tertentu.

## 2. Angket atau Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai angket, maka penulis menggunakan angket ini sebagai teknik untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di Kecamatan Pulogadung . Skala yang digunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2009:134), *skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang terkumpul melalui angket, kemudian diolah ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan, (Sugiyono, 2009:135).

**Tabel 3.2**

**Penilaian Skala Likert**

Alternatif	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:135)

**Tabel 3.3**

**Operasional Variabel Penelitian**

**© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur Data
Motivasi (X1) Menurut Robbins and Judge (2011:67)Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2016:143) Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2016:145)	-Motivasi yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. - Motivasi kondisi mental yang mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan	1. Semangat Kerja 2. Kebutuhan pegawai terhadap pelayanan 3. Kemampuan kerja pegawai 1.Kebutuhan untuk berprestasi 2.Kebutuhan memperluas pergaulan 3.Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	1-5
Kemampuan (X2) Menurut Mangkunegara (2011:67) - Menurut Robbins and Judge (2011:67)	-Kemampuan kapasitas orang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan -Kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif	1.Kemampuan Intelektual 2.Kemampuan fisik 3.Kecepatan persepsi 1.Mencapai hasil kerja optimal 2.Cepat dan tanggap	1-5

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang memperbanyak dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



<p>Kinerja Pegawai (Y) Menurut : Sedarmayanti (2011:202) Menurut Mangkunegara (2016:67)</p>	<p>-Kinerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya</p> <p>-Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian</p>	<p>1.Kompetensi Pegawai 2.Efektivitas kerja pegawai 3.Tanggung jawab dalam bekerja</p> <p>1.Kualitas 2.Waktu penyelesaian</p>	<p>1-5</p>
---	--	---	------------



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sesuatu yang amat penting dan strategis kedudukannya didalam keseluruhan kegiatan penelitian. Dengan instrumen akan diperoleh data yang merupakan bahan penting untuk menjawab permasalahan, mencari sesuatu yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan untuk membuktikan hipotesis. Instrumen variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuisisioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji – validasi-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat di mengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali,2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan alat analisis data SPSS.

#### a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menguji seberapa baik suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur, (Sekaran, 2006:39). Uji Validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Rumusnya adalah:

Gambar 3.3

Rumus Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**Keterangan:**

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah sampel (banyaknya data)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrumen memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Gambar 3.4

## Rumus Cronbach's Alpha

$$\left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

**Keterangan:**

$r_1$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen (total tes)

$k$  = Jumlah Item dalam instrument

$p_i$  = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

$q_i$  =  $1 - p_i$

$S_t^2$  = Varians total

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai  $r_{\alpha}$  positif dan  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai  $r_{\alpha}$  negatif dan  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\alpha}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.
- Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai  $r_{\text{hitung}} > \text{nilai } r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Analisis merupakan sebuah proses berkelanjutan dalam penelitian, dengan analisis awal menginformasikan data yang kemudian dikumpulkan. Ketika peneliti sudah selesai dalam mengumpulkan data, maka langkah berikutnya ialah menganalisis data yang telah diperoleh.

#### 3.7.1. Metode Analisis

Analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan disusun untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2015:206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### A. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berkontribusi normal ataukah tidak. Didukung oleh pendapat Ghazali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:134) Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplots. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Didukung oleh pendapat Ghozali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinearitas.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Keterangan:

$R_i^2$  = Koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel bebas lainnya.

## B. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap variabel terkait (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai Rekam Medis ( $Y$ ) dan juga digunakan untuk meramal seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen jika nilai dua atau lebih variabel independen dinaik turunkan. Model hubungan antara variabel – variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2008:277) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



**Keterangan:**

Y = Kinerja pegawai rekam medis

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kemampuan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari motivasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari kemampuan

**C. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel “X<sub>1</sub>” dan “X<sub>2</sub>” terhadap variabel “Y” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau disingkat Kd, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yang dinyatakan dalam persentase yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan:**

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

### 3.7.1. Pengujian Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS versi 26 *for Windows*. Statistik uji yang digunakan adalah:

#### 1. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai rekam medis ( $Y$ ), pengaruh variabel kemampuan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai rekam medis ( $Y$ ), dengan keputusan menurut Umar (2005:134) uji menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

**Keterangan:**

R = Nilai korelasi parsial

N = Jumlah sampel

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ada pengaruh Signifikan.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima tidak ada pengaruh.

## 2. Uji F

Menurut Sugiyono (2008:257) uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen secara simultan dengan variabel dependen yakni: “Motivasi ( $X_1$ ) dan Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai Rekam Medis ( $Y$ ) dengan menggunakan rumus:

$$F_h = \frac{R^2 \cdot k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

Setelah dilakukan Uji  $F_{hitung}$  penulis menggunakan keputusan menolak atau menerima hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Atau

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh Signifikan.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Fachrurazi. (2011). *Penerapan Pembelajaran Berbasis Masalah untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Komunikasi Matematis Siswa Sekolah Dasar*. Jurnal UPI [online]. Vol 1, halaman 76-89.
- FarlenFrans, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta Wibowo 2011 Manajemen Kinerja Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : BumiAksara
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pengusaha*, Jakarta. PT Raja Garfindo Hasibuan, Malayu S.P 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti 2011 *Kinerja Pegawai*. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Dessler. (2013). *Penilaian Kinerja Pegawai*
- Hasibuan. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Rivai, & Jauvani. (2013) *Mengemukakan Suatu Organisasi Melakukan Penilaian Kinerja*.
- Sinambela. (2012). *Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, dan R&D*, ALFABETA.