



## Jurnal Rekam Medis (Medical Record Journal)

e-ISSN 2776-6314

<https://jom.hip.ac.id/index.php/rmik>

### GAMBARAN MOTIVASI KINERJA PEREKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER TAHUN 2021

Christin Natalia Permata Sari Sinaga <sup>1</sup>, Arnawilis <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi DIII Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru

Email: <sup>1</sup>christinsinaga99@gmail.com, <sup>2</sup>arnawilis.adhie@yahoo.com

---

#### Histori artikel

*Received:*  
16 Juli 2021

*Accepted:*  
13 Desember 2021

*Published:*  
08 Juli 2022

#### Abstrak

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan, tentang kesehatan ini juga harus memiliki keterampilan atau yang diambil dari pendidikan dibidang kesehatan. Rumah sakit merupakan suatu organisasi tentang medis yang profesional serta terorganisir dan sarana prasarana kedokteran yang permanen dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran maupun asuhan keperawatan yang berkesinambungan dalam diagnosis dan pengobatan penyakit yang diderita oleh seorang pasien. Salah satu sumber informasi yang baik adalah yang berasal dari data rekam medis. Motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan bagi seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Metode penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan informan penelitian 4 orang. Instrumen dengan penelitian ini dengan wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini adalah Prestasi yang dimiliki oleh petugas rekam medis seperti karyawan teladan dan terbaik untuk tanggung jawab setiap tugas yang diberikan mereka akan ada pengawasan dan hukuman jika lalai, sedangkan peluang untuk maju mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan untuk kepuasan kerja apabila petugas mampu menyelesaikan tugas dan

---

memberikan pelayanan baik mereka akan merasakan kepuasan, untuk prosedur kerja petugas sudah melakukan sesuai dengan prosedur yang ada, untuk hubungan interpersonal mereka melakukan laporan kerja ke atasannya untuk mengetahui dan memecahkan suatu masalah.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa petugas rekam medis di rumah sakit Pekanbaru Medical Center memiliki motivasi kinerja yang sangat baik. Karna petugas rekam medis bekerja secara profesional.

**Kata Kunci : Kinerja Rekam Medis, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik**

---

### Latar Belakang

Pelaksanaan perekam medis di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi. Standar prosedur operasional yang ditetapkan rumah sakit bagian rekam medis memberikan kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Pemahaman terhadap *job description* yang dibebankan kepadanya akan mempengaruhi pelaksanaannya sehingga petugas harus memiliki motivasi tinggi untuk melaksanakan kerjanya.

Menurut Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009) menyatakan *Performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Kinerja merupakan suatu hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas maupun program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan Mathis *et al*, Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah motivasi kerja, motivasi kerja merupakan sebagai

sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan bagi seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Dari motivasi *ekstrinsik* tersebut timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan, misalnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, contohnya kurang rasa ingin taunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu di berikan.

Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center adalah salah satu Rumah Sakit Swasta yang berada di pusat kota Pekanbaru yang telah ditetapkan sebagai rumah sakit type C dan terakreditasi Tingkat Utama "Bintang 4". Berdiri sejak tanggal 19 September 2005 yang grand opening langsung dihadiri oleh Gubernur Propinsi Riau.

Bagian dari rumah sakit adalah bagian rekam medis. Petugas rekam medis, arti dari rekam medis adalah keterangan baik yang tertulis maupun yang terekam tentang identitas, *anamnesa* dll tugas dari rekam medis pada bagian pendaftaran, pengkodean, *falling*, pelaporan, distribusi, *assembling*, yang bertugas di rumah sakit.

Berdasarkan hasil Observasi di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center jumlah kunjungan pasien di rumah sakit Pekanbaru Medical Center kurang lebih selama 3 tahun terakhir(2017-2019) untuk rawat jalandan rawat inap untuk 10 bulan terakhir di rawat inap sekitar 4163 jiwa, sedangkan rawat jalan 37,596 jiwa.

Berdasarkan hasil survai awal di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center, terdapat kendala dalam kinerja rekam medis dalam melakukan tugas. Karena terbatasnya kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Yang mengakibatkan rendahnya kinerja petugas rekam medis yang bertugas di laporan dan assembling yang diduga sebagai akibat rendahnya motivasi kerja. rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah..

## Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi (*intrinsik* dan *ekstrinsik*) terhadap kinerja perkam medis di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. pada bulan Maret s/d April Tahun 2021. Informan penelitian berjumlah 4 orang terdiri dari Manejer Penunjang Pelayanan, Kepala Rekam Medis, Petugas Assembling. Dan Petugas Filling.Objek penelitian ini adalah Perekam medis

di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah . Alat tulis lengkap, untuk merekam suara (*handphone*), Komputer/ Laptop, Pedoman Wawancara, Pedoman Observasi. Pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan cara wawancara dan observasi.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Motivasi Intrinsik

#### a. Prestasi

Berdasarkan hasil wawancara penulis selama melakukan penelitian di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center adapun hasil prestasi kerja yang dihasilkan petugas rekam medis secara internalnya yang dimiliki oleh petugas rekam medis seperti prestasi karyawan rekam medis teladan, karyawan rekam medis terbaik hal ini didukung oleh hasil wawancara bahwa:

*“...untuk menciptakan karyawan rekam medis yang memiliki prestasi adalah seperti memotivasi diri petugas tersebut dan memberikan reward” (A1)*

*“...dalam indikator sebuah prestasi seperti mengikuti organisasi yang diadakan oleh rumah sakit” (A2)*

*“...cara saya untuk mencapai suatu prestasi misalnya saya bekerja sesuai target yang diberikan atasan” (A2)*

*“... cara saya untuk mencapai suatu prestasi misalnya saya bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas saya dengan baik dan benar” (A4)*

#### b. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara penulis setiap karyawan rekam medis memiliki tugasnya tersendiri mulai dari Koding, Assembling, filling, pelaporan.

##### 1. Kepala rekam medis

Tugasnya mengontrol setiap pekerjaan petugas rekam medis jika mereka membuat masalah maka kepala rekam medis akan menegur, jika mereka mengalami kesulitan maka kepala rekam medis akan menolong. Tanggungjawabnya agar setiap pekerjaan berjalan dengan baik.

##### 2. Assembling

Tugas dari petugas Assembling yang ada di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center adalah menata berkas rekam medis pasien rawat jalan adapun penetaannya seperti menyusun pembatas poliklinik, lembaran dokumen

pengantar, lembaran poliklinik dimana dia dirawat, hasil penunjang dari dokter, dan salinan resep obat yang diberikan oleh dokter. Tanggung jawabnya agar dokter tidak bingung melihat berkas yang diisinya ketika pasien datang untuk berobat lagi.

### 3. Koding

Tugas dari petugas *coding* di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center adalah merekap ulang setiap kode penyakit kedalam komputer. Tanggung jawabnya agar memudahkan pelayanan pada penyajian informasi untuk menunjang fungsi perencanaan, manajemen, dan riset bidang kesehatan.

### 4. Pelaporan

Tugas dari petugas pelaporan adalah merekap semua jenis laporan mulai dari laporan intern rumah sakit, laporan eksteren, periode laporan, sampai dengan saluran pengiriman laporan. Tanggung jawabnya agar menghasilkan laporan secara tepat dan akurat.

### 5. Filing

Tugas dari petugas filing adalah menyusun dan menata berkas yang sudah di *coding* dan diassembling kedalam rak penyimpanan dan juga mengambil berkas dari rak penyimpanan apabila ada pasien yang berobat. Tanggung jawabnya adalah agar rak penyimpanan tetap rapi dan tidak terjadi salah letak.

Setiap mereka akan di bebaskan dengan tugas tersebut dan dalam hal ini petugas sangat bertanggung jawab sekali dan selain itu dalam tanggung jawab mereka akan ada pengawasan yang mengontrol setiap tugas mereka apabila petugas merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan hasil wawancara mendalam di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center mengatakan bahwa :

*"...usaha yang saya lakukan adalah dengan memberikan motivasi serta dukungan kepada setiap petugas agar mereka dapat terus bertanggung jawab pada tugas mereka" (A1)*

*"...jika seandainya petugas tersebut merasa jenuh dengan tugas mereka, kami biasanya mengadakan yang namanya rolling dimana ketika petugas itu merasa jenuh dia bisa bergantian posisi dalam tugasnya" (A2)*

*"...bentuk tanggung jawab saya yaitu saya menyelesaikan tugas kami, dan mendisiplinkan diri kami" (A3)*

*"...bentuk tanggung jawab saya yaitu saya melakukan pekerjaan saya dengan baik dan benar" (A4)*

### c. Peluang Untuk Maju

Berdasarkan hasil wawancara penulis adapun petugas yang memiliki peluang untuk maju adalah petugas yang selalu mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, mempunyai kinerja yang baik, dan mempunyai prestasi serta mau mengikuti seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan adapun pelatihannya seperti pelatihan ketenagakerjaan dan pertemuan pertemuan tenaga rekam medis untuk mereka mendapat wawasan yang lebih luas dan memberikan karyawan lembur sesuai dengan aturan rumah sakit, dan bagi karyawan yang sudah 3 bulan bekerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center sudah di daftarkan untuk BPJS kesehatannya hasil wawancara mendalam di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center menyatakan bahwa:

*“...untuk seberapa besarnya mungkin tidak bisa ditargetkan ya, karna mendukung dari fasilitas itu sendiri, mungkin jika fasilitas sesuai dengan yang dibutuhkan pasti peluang semaki maju itu semakin besar” (A1)*

### d. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis petugas di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center petugas sangat bertanggung jawab dalam tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga setiap petugas memiliki rasa puas dan memiliki rasa kemauan untuk bekerja secara optimal hasil wawancara mendalam di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center mengatakan bahwa:

*“...untuk dapat terus memajukan pelayanan itu mungkin saya harus mulai dari diri saya sendiri dulu ya, saya harus punya rasa tanggung jawab, disiplin waktu, harus mampu memotivasi diri saya” (A1)*

*“...kalau kepuasan yang dihasilkan rekam medis itu sendiri ya mereka mampu bekerja secara professional” (A2)*

*“...kalau rasa puas yang saya miliki tentu ada ya “ (A3)*

*“...kalau rasa puas yang saya miliki tentu ada, misalnya seperti saya dibagian penyimpanan dan distribusi jika saya cepat mencari data pasien tidak akan menunggu lama” (A4)*

## 2. Motivasi Ekstrinsik

### a. Prosedur Kerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center memiliki Posedur Kerja yang tetap, dan setiap petugas di Rumah Sakit Pekanbaru

Medical Center telah melakukan prosedur kerja sesuai yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

*“...sudah karena petugas telah bekerja sesuai dengan SOP rumah sakit” (A1,2,3,4)*

## **b. Interpersonal**

Adapun pengertian dari interpersonal secara jelasnya adalah sebagai berikut:

### **1. Mengetahui Secara Dekat**

Artinya bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan interpersonal saling mengetahui secara dekat. Dimana pada prinsipnya terjadi proses mengetahui sisi-sisi latar belakang diri pribadi orang lain hal itu menunjukkan kadar kedekatan hubungan interpersonal.

### **2. Saling memerlukan**

Hubungan interpersonal diwarnai oleh pola hubungan saling menguntungkan secara dua arah dan saling memerlukan. Dan apabila salah satu pihak merasa tidak lagi memperoleh manfaat, maka keadaan seperti ini dapat dipakai alasan terjadinya “putus hubungan interpersonal”.

### **3. Pola hubungan antar pribadi, yang ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan diantara keduanya**

Hubungan interpersonal juga ditandai oleh adanya pemahaman sifat-sifat pribadi diantara kedua belah pihak. Masing-masing saling terbuka sehingga dapat menerima perbedaan sifat pribadi tersebut.

### **4. Kerjasama**

Kerjasama akan timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut. Bentuk-bentuk kerjasama:

Berdasarkan hasil wawancara penulis penilaian interpersonal petugas Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center melakukan laporan kerja kepada atasannya untuk mengetahui permasalahan apa yang terjadi, dan disitu saling memberikan masukan tentang permasalahan, agar dapat menciptakan kerja yang baik.

*“...interpersonal yang baik seperti menerima pendapat, saling menghargai, saling membantu jika ada kesulitan” ( A1)*

*“...setiap karyawan rekam medis selalu melakukan laporan kerja ke atasannya, tujuannya untuk mengetahui permasalahan serta mencari solusi bersama-sama” (A2)*

---

## Pembahasan

### 1. Motivasi Intrinsik

#### a. Prestasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center, ada pun prestasi dari hasil kinerja yang dimiliki petugas rekam medis di rumah sakit Pekanbaru Medical Center.

Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Kinerja di istilahkan sebagai prestasi yaitu proses melalui evaluasi organisasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu.

Prestasi merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang personal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Ilyas, 2002).

Prestasi kerja adalah mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap seperti menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tidak pernah menyalah gunakan tanggung jawab (Ningtyas, 2012).

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti berpendapat bahwa prestasi kerja sangatlah penting, karna prestasi kerja sangat membantu untuk meningkatkan kinerja petugas rekam medis untuk menjadi lebih baik dan memberikan semangat kerja kepada pegawai rekam medis.

#### b. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Rumah sakit Pekanbaru Medical Center setiap karyawan rekam medis sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan dalam setiap tanggung jawab mereka aka nada pengawasan yang mengontrol setiap tugas mereka apabila ada petugas yang merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan.

Tanggung jawab karyawan meliputi tanggung jawab pada pekerjaan, pimpinan/atasan, perusahaan, maupun pada masyarakat. Dalam bekerja seorang karyawan memiliki tanggung jawab tertentu pada pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu



serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan (Ilyas, 2002).

Tanggung jawab adalah rasa keterpanggilan dan tuntutan diri seorang petugas dalam melaksanakan fungsinya sebagai tenaga kesehatan, dan sudah sesuai dengan teori (Depkes, 2006). Instalasi rekam medis, instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap, instalasi rawat gawat darurat dan instalasi lain yang terkait bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan rekam medis, sesuai dengan batasan wewenang dan tanggung jawabnya dan dalam melaksanakan tugasnya dan menurut (Suhartanti, 2005). Tenaga rekam medis memiliki tanggung jawab terselenggaranya pelayanan administrasi rumah sakit dalam bidang pelaporan hasil kegiatan pelayanan medis dan pelayanan dokumen rekam medis di rumah sakit.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti berpendapat bahwa Tanggung jawab kerja sangat lah penting, karna beban kerja yang selalu di berikan bukan hanya untuk menyelesaikan tugas saja, tetapi juga untuk melatih kita untuk bertanggung jawab dalam perintah yang diberikan atasan kepada petugas rekam medis.

### **c. Peluang Untuk Maju**

Berdasarkan hasil wawancara penulis setiap petugas tidak hanya meningkatkan mutu pelayanan yang terbaik untuk rumah sakit tetapi juga mampu memberikan peluang yang baik untuk diri mereka sendiri dengan meningkatkan ilmu pengetahuan mereka.

Menurut Robbin (2001), pengembangan karir ialah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dimiliki dalam rangka mencapai kesuksesan yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir inilah untuk penyesuaian di antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan pekerjaan yang tersedia di perusahaan pada saat ini dan pada masa yang akan datang.

Siagian (2001) mendefenisikan pengembangan diri adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti berpendapat bahwa peluang untuk maju sangat penting bagi setiap karyawan Rekam medis untuk berjalan dengan baik, karyawan tidak hanya bekerja untuk mengerjakan tugasnya saja, tetapi mereka juga bisa memberikan masukan untuk ide-ide memajukan pelayanan rumah sakit. Bukan hanya untuk rumah sakit, tetapi untuk mengembangkan ilmu

pengetahuan mereka. Karna untuk di kemudian hari hari berikutnya, mereka akan membutuhkan itu semua.

#### **d. Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Rumah sakit Pekanbaru Medical Center, adapun kepuasan kerja yang dimiliki oleh petugas rekam medis dari kerja yang mereka jalankan dan lakukan akan memperoleh hasil yang dirasakan setiap individu.

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Mathis & Jackson (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan akan muncul ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerja mereka. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut pada dirinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja yang didapatkan petugas rekam medis sangat memperoleh hasil yang memuaskan, karena petugas rekam medis bekerja secara profesional dan menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab.

## **2. Motivasi Ekstrinsik**

### **a. Prosedur Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap Standar Operasional Prosedur kerja pada unit rekam medis di Rumah sakit Pekanbaru Medical Center sudah melakukan SOP yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Prosedur kerja adalah serangkaian tugas yang saling berkaitan dan yang secara kronologis berurutan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan.

Suranto (2013), prosedur kerja adalah rangkaian dari suatu tata kerja yang berurutan, tahap demi tahap serta jelas menunjukkan jalan atau arus (flow) yang harus ditempuh dari mana pekerjaan berassal, kemana diteruskan dan kapan atau dimana selesainya, dalam rangka penyelesaian sesuatu bidang pekerjaan/tugas.

Prosedur kerja juga adalah perincian langkah-langkah dari serangkaian fungsi yang diarahkan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

Pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada didalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah, atau tindakan, dan penggunaan fasilitas, pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang didalam suatu organisasi, yang telah berjalan secara efektif, konsisten, standar dan sistematis (Tambunan, 2013)

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti berpendapat bahwa standar operasional prosedur sangatlah penting, peran dan manfaat standar operasional prosedur sebagai pedoman dalam suatu organisasi memberikan arahan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan serta dapat meningkatkan kemampuan dan *skill* individu.

#### **b. Interpersonal**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap Interpersonal kinerja petugas rekam medis di rumah sakit Pekanbaru Medical Center sangat baik karna setiap hal-hal yang baru, petugas mampu memberikan motivasi, masukan serta dukungan yang baik bagi perugas lainnya.

Komunikasi merupakan proses yang sangat khusus dan berarti dalam hubungan antar manusia. Komunikasi merupakan proses kompleks yang melibatkan prilaku dan memungkinkan individu untuk berhubungan dengan orang lain dan dunia sekitarnya sebagai sebuah disiplin ilmu (Nugroho, 2009).

Komunikasi merupakan proses kompleks yang melibatkan prilaku dan memungkinkan individu untuk berhubungan dengan orang lain dan dunia sekitarnya sebagai sebuah disiplin ilmu dan telah sesuai juga dengan teori Sri Angraini (2007) bahwa interaksi antar sesama petugas rekam medis dalam unit kerjanya, atau hubungan antara bawahan dengan atasan di unit kerja rekam medis maupun dalam rumah sakit secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti berpendapat bahwa Interpersonal kerja unit rekam medis di rumah sakit Pekanbaru Medical Center sangat baik, karna hubungan interpersonal antar karyawan sudah berjalan dengan baik, dapat di lihat dari petugas rekam medis yang selalu melakukan laporan kerja kepada atasannya untuk menentukan titik masalah dalam tugas kerja yang diberikan.

## Kesimpulan

1. Prestasi kerja yang di miliki petugas rekam medis sudah sangat baik.
2. Tanggung Jawab kerja petugas rekam medis sudah sangat baik, hanya saja masih ada perlu didukung dari fasilitas untuk menjalankan tugas.
3. Peluang untuk maju petugas rekam medis sangat besar, karna banyaknya pelatihan-pelatihan yang diberikan.
4. Kepuasan kerja yang di rasakan petugas rekam medis sangat baik, karna petugas melakukan pekerjaannya dengan professional.
5. Prosedur kerja petugas rekam medis sudah terlaksana dengan baik
6. Interpersonal kerja yang dilakukan petugas rekam medis sudah sangat baik, karna petugas rekam medis selalu melapor hasil kerja kepada atasannya.

## Daftar Pustaka

- Depkes RI. (2006). *Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia Revisi II*. Jakarta : Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok : Pusat Ekonomi Kesehatan.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Kinerja Individu*. PT. Indeks. Jakarta
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta