

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, MEDICAL RECORD
DIGITALIZATION, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH JOB SATISFACTION

Amanda Apriliani Susanti¹, Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto², Fery Hernaningsih³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni
Thamrin

manda.apriliani4@gmail.com¹, ayanmarheriyanto@gmail.com², feryherna@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the effects of human resource (HR) development, medical record system digitalization, and work motivation on employee performance in the Medical Record Department of Krakatau Medika Hospital, Cilegon, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. The study employed a quantitative causal-associative approach. The population and sample consisted of 40 employees selected using saturated sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with SmartPLS 4. The findings reported in the research model indicate that HR development, medical record system digitalization, work motivation, and job satisfaction are related to employee performance through the tested structural paths. HR development and work motivation had positive and significant effects on performance, while medical record system digitalization also had a positive and significant direct effect on performance. Digitalization had a negative and non-significant effect on job satisfaction, whereas work motivation had a positive but non-significant effect on job satisfaction. Job satisfaction had a positive and significant effect on performance and mediated the indirect effects of HR development, digitalization, and work motivation on performance. The findings highlight the importance of competency development, user-oriented digital systems, and supportive working conditions for improving employee performance.

Keywords: Human Resource Development, Medical Record Digitalization, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), digitalisasi sistem rekam medis, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Departemen Rekam Medis Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 40 pegawai melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja sesuai jalur pengujian yang dilaporkan dalam model. Pengembangan SDM dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan digitalisasi sistem rekam medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Digitalisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta berperan sebagai mediator pada ketiga hubungan tidak langsung yang diuji. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi, optimalisasi sistem rekam medis elektronik, dan penguatan kondisi kerja dalam mendukung kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Digitalisasi Rekam Medis, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena pegawai menjalankan berbagai aktivitas yang menentukan kualitas hasil kerja. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena mutu pelayanan tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas dan teknologi, tetapi juga oleh kompetensi, motivasi, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan kerja pegawai. Departemen Rekam Medis memiliki posisi strategis karena bertanggung jawab terhadap pengelolaan data dan informasi pasien sehingga membutuhkan kinerja yang akurat, tepat waktu, dan konsisten. Kinerja tersebut antara lain tercermin dari ketepatan penginputan, ketepatan coding diagnosis, kelengkapan dokumen, dan waktu penyelesaian berkas.

Transformasi digital juga telah mendorong perubahan dalam pengelolaan rekam medis. Rekam medis elektronik dapat mendukung akses informasi, akurasi dokumentasi, koordinasi, dan efisiensi pelayanan apabila didukung kesiapan sumber daya manusia serta sistem yang mudah digunakan (Asih & Indrayadi, 2023; Hatta, 2022). Namun, digitalisasi tidak selalu menghasilkan perbaikan kinerja secara otomatis. Kesiapan pengguna, kualitas jaringan, desain sistem, dan proses kerja yang masih dilakukan secara ganda dapat menjadi hambatan. Karena itu, digitalisasi perlu dipahami bersama dengan pengembangan SDM dan faktor psikologis pegawai.

Fenomena pada Departemen Rekam Medis Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon menunjukkan adanya permasalahan kinerja. Data internal yang digunakan dalam penelitian menunjukkan keterlambatan penginputan meningkat dari 6,6% pada 2023 menjadi 11,6% pada 2025. Error coding diagnosis meningkat dari 4,8% menjadi 8,0%, sedangkan kelengkapan dokumen menurun dari 94,8% menjadi 91,4%. Rata-rata waktu penyelesaian berkas juga meningkat dari 2,0 menit menjadi 3,0 menit per berkas. Pada periode yang sama, tingkat kepuasan pegawai turun dari 83,3% pada 2023 menjadi 73,3% pada 2025, sementara cakupan peserta pelatihan menurun dari 50,0% menjadi 33,3%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi aktual.

Secara teoritis, pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga mendukung pencapaian kinerja (Robbins & Coulter, 2022; Tasbih & Andriani, 2024). Motivasi kerja juga dapat menjadi pendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dalam konteks digitalisasi rekam medis, efektivitas sistem juga dapat mendukung kualitas dan efisiensi pekerjaan apabila teknologi sesuai dengan kebutuhan pengguna (Samad et al., 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara pengembangan SDM, teknologi informasi kesehatan, motivasi, dan kinerja, tetapi kajian sering dilakukan secara terpisah atau pada konteks organisasi yang berbeda. Penelitian tentang pengembangan SDM banyak menekankan kompetensi dan produktivitas, sedangkan penelitian mengenai rekam medis elektronik lebih sering berfokus pada efektivitas pelayanan atau kualitas sistem. Penelitian ini mengintegrasikan pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, dan

motivasi kerja dalam satu model dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Departemen Rekam Medis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan peran kepuasan kerja sebagai mediator pada hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai Departemen Rekam Medis Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon.

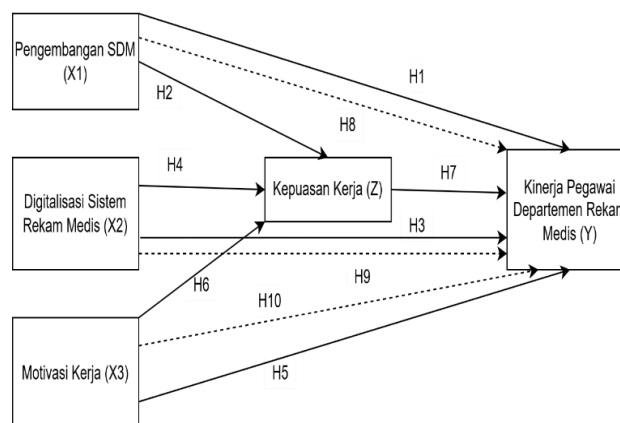
2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan pada Departemen Rekam Medis Rumah Sakit Krakatau Medika yang berlokasi di Jalan Semang Raya No. 1, Kotabumi, Kecamatan Purwakarta, Kota Cilegon, Provinsi Banten. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada Mei-Juli 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Departemen Rekam Medis Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh (total sampling). Instrumen utama berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring, observasi, wawancara, serta data sekunder berupa dokumen internal yang digunakan sebagai pendukung dan penguat konteks penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas pengembangan sumber daya manusia (X1), digitalisasi sistem rekam medis (X2), motivasi kerja (X3), kinerja pegawai Departemen Rekam Medis (Y), dan kepuasan kerja (Z). Setiap variabel diukur melalui lima indikator. Pengembangan SDM mencakup kesesuaian pelatihan, peningkatan kemampuan, dukungan kompetensi, pendidikan lanjutan, dan peluang karier. Digitalisasi sistem rekam medis mencakup kemudahan penggunaan, kecepatan pencarian data, akurasi informasi, koordinasi antarunit, dan keamanan data.

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : Data diolah (2026)

Hipotesis Mediasi :

H8 : $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

H9 : $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

H10 : $X3 \rightarrow Z \rightarrow Y$

Menunjukkan pengaruh tidak langsung (mediasi) melalui variabel Kepuasan Kerja.

Hipotesis Penelitian

H1 : Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis

H2 : Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Digitalisasi sistem rekam medis berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis

H4 : Digitalisasi sistem rekam medis berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis

H6 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis

H8 : Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis melalui kepuasan kerja

H9 : Digitalisasi sistem rekam medis berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis melalui kepuasan kerja

H10 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai departemen rekam medis melalui kepuasan kerja

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4. Evaluasi outer model dilakukan melalui outer loading, Average Variance Extracted (AVE), discriminant validity/HTMT, dan composite reliability. Evaluasi inner model meliputi R-square, Q-square, F-square, dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Kriteria keputusan mengikuti kriteria pengujian yang digunakan dalam skripsi, yaitu membandingkan t-statistics dengan t-tabel serta memperhatikan nilai p-value.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Item Kuesioner	Skala	Referensi
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	Upaya organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap pegawai melalui pendidikan, pelatihan, serta pengembangan karier.	1. Rumah sakit memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. 2. Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan kerja saya. 3. Rumah sakit mendukung pengembangan kompetensi profesional saya. 4. Saya memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan. 5. Tersedia peluang pengembangan karier yang jelas.	Likert 1-5	Armstrong (2021)
Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2)	Pemanfaatan teknologi informasi dalam Pengelolaan rekam medis elektronik untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas pelayanan kesehatan.	1. Sistem rekam medis elektronik mudah digunakan. 2. Sistem membantu mempercepat pencarian data pasien. 3. Sistem meningkatkan akurasi informasi pasien. 4. Sistem mempermudah koordinasi antar unit. 5. Sistem menjamin keamanan data	Likert 1-5	Veenstra et al. (2022)

pasien.

Motivasi Kerja (X3)	Dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kemauan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. 2. Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik. 3. Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi rumah sakit. 4. Penghargaan yang diberikan rumah sakit meningkatkan semangat kerja saya. 5. Saya terdorong untuk terus 6. meningkatkan prestasi kerja.	Likert 1-5	Robbins & Judge (2022)
Kepuasan Kerja (Z)	Keadaan emosional yang menyenangkan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya.	1. Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya puas dengan dukungan yang diberikan atasan. 3. Saya puas bekerja dengan rekan kerja. 4. Saya puas dengan sistem promosi yang berlaku. Saya puas dengan kompensasi yang diberikan.	Likert 1-5	Dewi et al. (2025)

Sumber : Data diolah (2026)

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Skor yang digunakan adalah 5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Cukup Setuju (CS), 2 = Tidak Setuju (TS), dan 1 = Sangat Tidak Setuju (STS). Skala tersebut diterapkan pada seluruh variabel penelitian, yaitu pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, motivasi kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan 40 pegawai Departemen Rekam Medis. Responden perempuan berjumlah 23 orang (57%) dan laki-laki 17 orang (43%). Kelompok usia terbesar berada pada rentang 20-30 tahun sebanyak 18 orang (45%), sedangkan berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan Sarjana 1

sebanyak 24 orang (60%). Berdasarkan status kepegawaian, 18 responden (45%) merupakan karyawan tetap, 15 orang (38%) karyawan kontrak, dan 7 orang (18%) karyawan outsourcing.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	17	43%
	Perempuan	23	57%
Usia	<20 tahun	1	3%
	20-30 tahun	18	45%
	31-40 tahun	5	13%
	41-50 tahun	15	38%
	>50 tahun	1	3%
Pendidikan	SMA/SMK/ sederajat	3	8%
	Diploma	9	23%
	Sarjana 1	24	60%
	Sarjana 2	3	8%
	Sarjana 3	1	3%
Status	Outsourcing	7	18%
	Kontrak	15	38%
	Tetap	18	45%

Sumber: Data primer diolah (2026).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,70 sehingga memenuhi convergent validity. Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50. Pengujian HTMT dan reliabilitas juga menunjukkan bahwa konstruk memenuhi kriteria yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Pengujian Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	PS1	0,711	Valid
	PS2	0,890	Valid
	PS3	0,811	Valid
	PS4	0,896	Valid
	PS5	0,879	Valid
Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2)	DS1	0,901	Valid
	DS2	0,801	Valid
	DS3	0,823	Valid
	DS4	0,713	Valid
	DS5	0,790	Valid
Motivasi Kerja (X3)	MK1	0,809	Valid
	MK2	0,709	Valid
	MK3	0,710	Valid
	MK4	0,701	Valid
	MK5	0,903	Valid
Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	KP1	0,807	Valid
	KP2	0,893	Valid
	KP3	0,911	Valid

	KP4	0,876	Valid
	KP5	0,833	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0,798	Valid
	KK2	0,980	Valid
	KK3	0,790	Valid
	KK4	0,830	Valid
	KK5	0,802	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pengembangan SDM (X1)	0,607	0,890	0,876
Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2)	0,704	0,790	0,788
Motivasi Kerja (X3)	0,804	0,908	0,911
Kinerja Pegawai (Y)	0,689	0,708	0,808
Kepuasan Kerja (Z)	0,734	0,700	0,756

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Hasil pengujian model pengukuran. Nilai AVE setiap konstruk lebih besar dari 0,50 dan composite reliability berada pada atau di atas 0,70.

Tabel 5. Hasil Uji HTMT

Konstruk	Pengembangan SDM	Digitalisasi Sistem Rekam Medis	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Pengembangan SDM (X1)					
Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2)	0,809				
Motivasi Kerja (X3)	0,620	0,802			
Kinerja Pegawai (Y)	0,778	0,232	0,539		
Kepuasan Kerja (Z)	0,344	0,504	0,584	0,343	

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Hasil Seluruh nilai HTMT berada di bawa 0,90, seluruh variabel telah memenuhi syarat, unik dan berbeda antara satu dan lainnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-square menunjukkan bahwa model menjelaskan 68,1% variasi Kinerja Pegawai tergolong kuat dan 54,2% variasi Kepuasan Kerja tergolong sedang.

Tabel 6. Hasil Uji R-Square (R^2)

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,681	0,655
Kepuasan Kerja (Z)	0,542	0,503

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square (Q^2)

Variabel Endogen	Q^2	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0,567	Relevansi produktif besar
Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2)	0,498	Relevansi produktif kecil
Motivasi Kerja (X3)	0,691	Relevansi produktif besar

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Nilai Q-square Relevansi prediktif Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja tergolong besar, sedangkan pada Digitalisasi Sistem Rekam Medis tergolong kecil.

Tabel 8. Hasil Uji SRMR

Parameter	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,062	0,076

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Nilai SRMR sebesar 0,062 pada saturated model dan 0,076 pada estimated model. tetapi masih berada di bawah batas toleransi 0,10. Dengan demikian, model dapat dinilai memiliki tingkat kesesuaian yang dapat diterima.

Pengujian Hipotesis (Direct Effects)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping pada SmartPLS dengan menilai koefisien jalur, T-Statistic, dan P-Value.

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	T-stat.	P-value	Keputusan
H1	Pengembangan SDM (X1) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,674	1,980	0,003	Diterima
H2	Pengembangan SDM (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,676	2,882	0,449	Diterima
H3	Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,554	1,788	0,001	Diterima
H4	Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	-0,010	1,201	0,191	Ditolak
H5	Motivasi Kerja (X3) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,556	2,332	0,000	Diterima

H6	Motivasi Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Z)	0,027	0,142	0,389	Ditolak
H7	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,498	2,333	0,001	Diterima

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja. Digitalisasi sistem rekam medis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Efek Mediasi (Indirect Effects)

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Jalur Mediasi	Koefisien	T-stat.	P-value	Keputusan
H8	Pengembangan SDM (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,650	1,489	0,000	Diterima
H9	Digitalisasi Sistem Rekam Medis (X2) → → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,565	2,439	0,003	Diterima
H10	Motivasi Kerja (X3) → Kepuasan → Kin Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis (Y)	0,443	1,321	0,004	Diterima

Sumber: Data yang diolah menggunakan SmartPLS (2026)

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada hubungan pengembangan SDM terhadap kinerja, digitalisasi sistem rekam medis terhadap kinerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Departemen Rekam Medis

Pengembangan SDM menunjukkan koefisien 0,674 dengan t-statistics 1,980 dan p-value 0,003. Hasil ini pada tabel penelitian dinyatakan positif dan signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, peningkatan kompetensi, pendidikan lanjutan, dan peluang pengembangan karier berkaitan dengan peningkatan kualitas dan efektivitas kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan SDM merupakan instrumen penting untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan adaptasi pegawai (Tasbih & Andriani, 2024).

Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan SDM memiliki koefisien 0,676 dengan t-statistics 2,882. Tabel penelitian menyatakan pengaruh positif dan signifikan, walaupun p-value yang tercantum adalah 0,449. Dengan demikian, hasil ini perlu dibaca secara hati-hati karena terdapat ketidaksesuaian antara keterangan signifikansi dan nilai p-value pada tabel sumber. Secara substantif, penelitian mengaitkan dukungan pengembangan kompetensi dan kejelasan karier dengan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaan.

Digitalisasi Sistem Rekam Medis terhadap Kinerja Pegawai

Digitalisasi sistem rekam medis memiliki koefisien 0,554, t-statistics 1,788, dan p-value 0,001, serta dinyatakan positif dan signifikan pada hasil penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem digital dapat mendukung pencarian data, akurasi informasi, koordinasi, dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan literatur yang menempatkan rekam medis elektronik sebagai bagian dari transformasi pengelolaan informasi kesehatan (Asih & Indrayadi, 2023).

Digitalisasi Sistem Rekam Medis terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien -0,010, t-statistics 1,201, dan p-value 0,191, sehingga dinyatakan negatif dan tidak signifikan dalam tabel hasil penelitian. Temuan ini dapat dipahami dari adanya kendala penggunaan sistem. Indikator kemudahan penggunaan memperoleh rata-rata 4,02, lebih rendah dibandingkan indikator pencarian data yang memperoleh 4,42. Selain itu, skripsi mencatat adanya praktik double entry dan kendala jaringan yang berpotensi menambah beban kerja.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki koefisien 0,556, t-statistics 2,332, dan p-value 0,000, sehingga dinyatakan positif dan signifikan. Dorongan untuk mencapai hasil kerja terbaik dapat mendorong ketelitian, kedisiplinan, dan pencapaian target kerja. Temuan ini menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor perilaku yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien 0,027, t-statistics 0,142, dan p-value 0,389. Hasil penelitian menyatakan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Artinya, motivasi internal untuk bekerja belum cukup menjelaskan kepuasan kerja apabila tidak disertai faktor lain seperti kompensasi, hubungan kerja, dukungan atasan, dan kondisi lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki koefisien 0,498, t-statistics 2,333, dan p-value 0,001 sehingga dinyatakan positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, dukungan atasan, hubungan rekan kerja, promosi, dan kompensasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Hasil ini memperkuat posisi kepuasan kerja sebagai variabel penting dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan pengembangan SDM terhadap kinerja dengan koefisien 0,650 (t-statistics 1,489; p-value 0,000), digitalisasi sistem rekam medis terhadap kinerja dengan koefisien 0,565 (t-statistics 2,439; p-value 0,003), dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan koefisien 0,443 (t-statistics 1,321; p-value 0,004). Ketiga hubungan tersebut dinyatakan positif dan signifikan dalam hasil penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya terkait faktor teknis dan perilaku secara langsung, tetapi juga melalui pengalaman kepuasan kerja pegawai.

4. kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam menjelaskan kinerja pegawai Departemen Rekam Medis. Berdasarkan tabel hasil pengujian, pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Digitalisasi sistem rekam medis terhadap kepuasan kerja dinyatakan negatif dan tidak signifikan, sedangkan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan positif tetapi tidak signifikan. Pengujian tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator pada hubungan pengembangan SDM, digitalisasi sistem rekam medis, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut manajemen Rumah Sakit Krakatau Medika untuk melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan, memperjelas jalur pengembangan karier, meningkatkan kemudahan penggunaan sistem RME, memperkuat jaringan, mengurangi proses double entry, serta mengembangkan program apresiasi dan team building. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel seperti kepemimpinan digital, budaya organisasi, atau stres kerja serta memperluas objek penelitian ke unit pelayanan atau rumah sakit lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
2. Budiasa, I. K. (2021). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.
3. Dewi, C. A. M., Fitriisa, D., dkk. (2025). Studi literatur: Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
4. Duryadi. (2021). *Metode penelitian empiris model path analysis dan analisis menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
5. Faida, E. W., Saadah, N., & Sutha, D. W. (2025). Implementasi rekam medis elektronik dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, 8(1), 15-28.
6. Fittrani, A., Rohendi, A., & Sukajie, B. (2025). Penguatan SDM dalam mendukung transformasi digital di RSUD Dr. Adjidarmo. *Journal of Knowledge Management*, 55-74.
7. Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98.
8. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

9. Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*.
10. Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS*. Pascal Books.
11. Priansa. (2020). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Alfabeta.
12. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. Pearson.
14. Safira, O., & Veri, J. (2025). Analisis isu dan kebijakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi modern. *Jurnal Mirai Management*.
15. Samad, A., Yusuf, R., & Kurniawan, D. (2025). Digitalisasi rekam medis dalam peningkatan efektivitas pelayanan rumah sakit. *Jurnal Teknologi Informasi Kesehatan*.
16. Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5267-5275.
17. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian administrasi: Dilengkapi dengan metode R & D*. Alfabeta.
18. Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.