

***THE EFFECT OF INTEREST AND TRAINING ON THE UTILIZATION OF
MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE***

**PENGARUH MINAT DAN PELATIHAN TERHADAP PEMANFAATAN
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN YANG BERIMPLIKASI
PADA KINERJA PEGAWAI**

Rukhiyat Syahidin¹, Bugie Zurisdianto Pamungkas²
Universitas Langlang Buana, Bandung, Indonesia^{1,2}
srukhiyat@gmail.com¹

ABSTRACT

Hospitals are service providers, by exercising their management capabilities, they are expected to be able to provide high quality services. Based on the health service performance achievements of the RSM Bandung Hospital in July-September 2024, the Bed Occupancy Rate (BOR) achievements are not yet in the ideal category, namely 53.99%, 47.41% and 50.76. Problems in implementing this performance are caused by a lack of training. This research aims to analyze the influence of interest and training on the use of management information systems and their impact on employee performance at RSM Bandung Hospital. This research methodology uses a quantitative research approach. The research subjects were employees at RSM Bandung Hospital with a sample of 68 people. The data analysis used is path analysis, correlation coefficient analysis and coefficient of determination analysis. The research results show that interest in utilizing management information systems (X1), training in management information systems (X2), utilization of management information systems (Y) and employee performance (Z), has a moderate to strong score with a value of 62.6% - 91.2% , the direct effect of interest in using management information systems on employee performance is 0.031 (3.1%) smaller than the direct effect of management information system training on employee performance of 0.378 (37.8%) or $X1-Z < X2-Z$ or $3.1\% < 37.8\%$). The correlation value between the interest variable and training is 0.514 (medium), and the correlation value between utilization and employee performance is 0.227 (low). Therefore, it is recommended that the Director of RSM Bandung Hospital evaluate the guidelines for human resource management which it is hoped can be used as a reference that continues to be improved in order to achieve the goal of quality and integrity human resources

Keywords: *Interest, Training, Information System Utilization, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan penyedia layanan, dengan mengoptimalkan kemampuannya, diharapkan dapat memberikan layanan berkualitas tinggi. Berdasarkan pencapaian kinerja layanan kesehatan Rumah Sakit Umum Regional (RSU) Bandung pada periode Juli-September 2024, pencapaian Tingkat Okupansi Tempat Tidur (BOR) belum mencapai kategori ideal, yaitu 53,99%, 47,41%, dan 50,76. Masalah dalam implementasi kinerja ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh minat dan pelatihan terhadap penggunaan sistem informasi manajemen dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit RSM Bandung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan di Rumah Sakit RSM Bandung dengan sampel sebanyak 68 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat dalam memanfaatkan sistem informasi manajemen (X1), pelatihan sistem informasi manajemen (X2), pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y), dan kinerja karyawan (Z), memiliki skor moderat hingga kuat dengan nilai 62,6% - 91,2%, efek langsung minat dalam memanfaatkan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan sebesar 0,031 (3,1%) lebih kecil daripada efek langsung pelatihan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan sebesar 0,378 (37,8%) atau $X1-Z < X2-Z$ atau $3,1\% < 37,8\%$. Nilai korelasi antara variabel minat dan pelatihan adalah 0,514 (sedang), dan nilai korelasi antara pemanfaatan dan kinerja karyawan adalah 0,227 (rendah). Oleh karena itu, disarankan agar Direktur Rumah Sakit RSM Bandung mengevaluasi pedoman manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat digunakan sebagai acuan yang terus ditingkatkan guna mencapai tujuan kualitas dan integritas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Minat, Pelatihan, Penggunaan Sistem Informasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi layanan kesehatan penyelenggara layanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan layanan rawat jalan (poli), rawat inap, dan gawat darurat (Permenkes, RI., 2020). Rumah sakit selaku penyelenggara layanan jasa dengan menjalankan kemampuan manajemennya, yaitu dengan menghasilkan layanan yang bermutu dan berkualitas (Widiastuti, I., 2020). Berdasarkan Permenkes tahun 2020 klasifikasi rumah sakit umum (RSU) terdiri dari beberapa kelas yaitu RSU kelas A, RSU kelas B, RSU kelas C dan RSU kelas D. Dalam melaksanakan layanan kesehatan RSU khususnya kelas C harus memiliki layanan medik dan penunjang medik, layanan keperawatan dan kebidanan, serta layanan non medik (Purnomo, P., & Sofia, E., 2022). Seiring dengan berkembangnya zaman yang sudah modern dan teknologi yang semakin berkembang, institusi pelayanan kesehatan khususnya Rumah Sakit harus memiliki teknologi kesehatan yang dapat membantu proses integrasi pelayanan kesehatan guna meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit dan diharapkan dapat membantu kinerja pegawainya dalam melayani pasien. Sehingga setiap rumah sakit perlu menggunakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dalam pelayanan kesehatannya.

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan salah satu dari penerapan teknologi informasi yang fungsinya untuk meningkatkan pelayanan kesehatan rumah sakit dengan cara mengelola informasi yang berkaitan dengan data pasien dan laporan kegiatan rumah sakit, sehingga

membantu tenaga kesehatan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien (Daerina et al., 2018). Oleh karena itu, kemampuan pegawai dalam penggunaan suatu sistem informasi manajemen sangat diperlukan guna meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keterampilan dalam menggunakan sistem, SDM dalam hal ini pegawai dapat meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal serta mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan bagi setiap karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Pentingnya program pelatihan dan pengembangan serta pendidikan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pegawai disemua level organisasi untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan di Rumah Sakit Intan Medika. Berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap pelatihan SIMRS pada 20 pegawai di Rumah Sakit Intan Medika apabila dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan. Minat merupakan salah satu aspek penting dalam kepribadian. Minat mempengaruhi perilaku manusia dalam hubungan interpersonal, prestasi pendidikan dan pekerjaan, pemilihan aktivitas di waktu luang dan kegiatan sehari-harinya.

Dengan demikian jika seseorang memiliki minat kerja tinggi, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan saat melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan ada dorongan yang kuat, keseriusan serta keterbiasaan dalam mengerjakannya. Sikap keterbiasaan dan keseriusan dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu bentuk dari prestasi yang telah ditimbulkan karena adanya dorongan, keseriusan serta keterbiasaan terhadap pekerjaan (Harjanto, 2013).

Hambatan dalam masalah sistem informasi dan pencatatan rekam medik semakin hari sangat terasa dengan belum diterapkannya sistem Electronic Medical records (EMR) atau rekam medik elektronik (Asterina, 2013). Dikuatkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 Tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit, bahwa Setiap Rumah Sakit wajib menyelenggarakan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). Setiap rumah sakit harus melaksanakan pengelolaan dan pengembangan SIMRS, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, profesionalisme, kinerja, serta akses dan pelayanan rumah sakit (Jaya % Johan, 2025). Dalam peraturan tersebut bahwa tingkat keberhasilan implementasi sistem informasi bukan hanya ditentukan oleh teknologi informasi tetapi juga oleh faktor lain, seperti proses bisnis, perubahan manajemen, tata kelola IT dan lain-lainnya.

Penurunan ini menjadi indikasi bahwa pelatihan dan kinerja Pegawai selama ini tidak stabil. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memahami pelatihan apa saja yang dapat diberikan kepada Pegawai sesuai dengan kebutuhannya sehingga Pegawai tersebut dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Selain itu sejak mulai

diimplementasikannya hingga saat ini, SIMRS Rumah Sakit RSM Bandung pemanfaatan sistem informasi manajemen penggunaannya masih belum maksimal. Berdasarkan studi pendahuluan yaitu dengan melakukan observasi dan juga wawancara kepada beberapa pegawai di Rumah Sakit RSM Bandung ditemukan bahwa penerapan SIMRS selama ini belum berjalan dengan baik. Kendala yang sering terjadi yaitu gangguan pada sistem aplikasi dan jaringan dan juga ketersediaan fasilitas komputer yang kurang memadai. Kendala-kendala tersebut akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan pasien di Rumah Sakit RSM Bandung. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh minat dan pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen serta dampaknya pada kinerja pegawai di Rumah Sakit RSM Bandung.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Minat dan pemanfaatan sistem informasi manajemen

Jogiyanto (2017) menjelaskan minat pemanfaatan sistem informasi adalah suatu keinginan (minat) seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu dengan memanfaatkan sistem informasi. Minat pemanfaatan sistem informasi didefinisikan sebagai indikasi bagaimana seseorang mau mencoba sistem informasi, dan bagaimana usaha seseorang merencanakan untuk menggunakan sistem informasi, dan untuk menampilkan perilakunya (Pauli, 2007 dalam Wiewien. 2010). Minat menurut Jogiyanto (2017) adalah keinginan untuk melakukan perilaku. Minat tidak selalu statis. Minat dapat berubah dengan berjalannya waktu. Minat merupakan kecenderungan perilaku

untuk tetap menggunakan suatu teknologi (Wibowo, 2008). Minat pemanfaatan sistem informasi didefinisikan sebagai tingkat keinginan atau niat pemakai menggunakan sistem secara terus menerus dengan asumsi bahwa mereka mempunyai akses terhadap informasi (Handayani, 2007). Minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki minat terhadap suatu obyek, cenderung untuk memberikan perhatian atau merasa senang yang lebih besar kepada obyek tersebut. Seorang individu apabila menilai sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maka di saat itulah dia akan berminat untuk menggunakannya lagi dan akan mendatangkan kepuasan (Kusuma dan Susilowati, 2007).

H1. Minat berpengaruh terhadap sistem informasi manajemen

Pelatihan dan pemanfaatan sistem informasi manajemen

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan yang dapat menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku Pegawai. Menurut Gary Dessler (2011:263), pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Ivancevich dalam Kasmir (2016) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan

dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu pegawai mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggotanya melalui intervensi yang terencana yang menerapkan konsep sains perilaku (Kasmir, 2016). Menurut Dessler (2015) Pelatihan adalah proses mengajarkan Pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku Pegawai atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

H2. Pelatihan berpengaruh terhadap sistem informasi manajemen

Pemanfaatan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan

Sistem informasi manajemen terdiri atas tiga kata kunci, yaitu sistem, informasi, dan manajemen. Sistem informasi manajemen dapat didefinisikan sebagai sekumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama dan membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antara bagian satu dengan yang lainnya dengan cara-cara tertentu untuk melakukan

fungsi pengolahan data, menerima masukan (input) berupa data-data. Kegiatan dalam SIM meliputi pengolahan (processing), dan menghasilkan keluaran (output) berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya baik pada saat ini juga maupun di masa datang, mendukung kegiatan operasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan (Sutanta, 2003 dalam Santoso dan Pramono, 2017). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan salah satu aplikasi perangkat lunak yang banyak digunakan di berbagai rumah sakit di Indonesia. Dalam Permenkes No. 82 tahun 2013, Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pelayanan Rumah Sakit dalam bentuk jaringan koordinasi, pelaporan dan prosedur administrasi untuk memperoleh informasi secara tepat dan akurat, dan merupakan bagian dari Sistem Informasi Kesehatan (Santoso dan Pramono, 2017).

H3. Pemanfaatan sistem informasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pemanfaatan sistem informasi sebagai mediasi

Sistem informasi sangat berperan pada perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pengiriman dan pertukaran informasi dari kantor pusat ke para pihak-pihak yang ada di perusahaan. Informasi yang timbal balik yang dapat diterima secara cepat akan membantu para Pegawai yang bekerja,

seperti yang bekerja di lapangan dalam menjalankan dan mengendalikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja secara optimal. Informasi merupakan kebutuhan bagi pihak-pihak dalam perusahaan dalam rangka melaksanakan tugastugasnya, termasuk bagi para Pegawai. Pegawai yang bekerja di lapangan. Pegawai membutuhkan informasi yang cepat dan akurat agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai pencapaian hasil kerja yang maksimal (Fajrin, 2008). Keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi oleh penggunanya sangat tergantung pada teknologi itu sendiri serta tingkat keahlian individu yang mengoperasikannya. Pemanfaatan teknologi informasi akan berguna jika kebutuhan akan informasi dapat terpenuhi. Hubungan antara penggunaan sistem informasi dan kinerja individu dikatakan positif apabila tingkat penggunaan sistem informasi seorang individu itu tinggi, maka akan meningkat pula efisiensi, efektifitas dan kualitas kinerjanya (Sekarini, 2014). Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga Pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan dalam hal sistem informasi tentu akan mempengaruhi kelancaran penggunaan sistem informasi.

H4. Pemanfaatan sistem informasi memdiasi hubungan minat kerja terhadap kinerja pegawai.

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang

memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Sinambela, 2012). Penilaian kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan spesifik seorang Pegawai akan pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, jika pekerjaan Pat Compton membutuhkan keterampilan menulis dan evaluasinya mengungkapkan kekurangan pada faktor tersebut, ia mungkin membutuhkan pelatihan tambahan dalam komunikasi tertulis. Jika suatu perusahaan menemukan bahwa sejumlah penyelia lini pertama memiliki kesulitan dalam melaksanakan tindakan disipliner, tiap sesi pelatihan yang berfokus pada masalah tersebut mungkin akan berguna. Dengan mengidentifikasi kekurangan yang secara negatif mempengaruhi kinerja, program pelatihan dan pengembangan dapat dikembangkan sehingga memungkinkan Pegawai untuk membangun kekuatan dan meminimalkan kekurangan mereka. Suatu sistem penilaian tidak menjamin adanya para Pegawai yang dilatih dan dikembangkan secara tepat. Namun, penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan akan lebih tepat jika data penilaian tersedia (Trisanti, S., 2019).

H5. Pemanfaatan sistem memediasi hubungan petahihan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan. Desain survei cross-sectional digunakan

untuk mengumpulkan data pada satu titik waktu. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah minat terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen, pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen, pemanfaatan sistem informasi manajemen dan kinerja pegawai di Rumah Sakit RSM Bandung. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) di atas maka sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan Metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian metode deskriptif karena dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi suatu objek, yaitu tentang minat dan pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi yang berimplikasi pada kinerja pegawai. Penelitian metode verifikatif dilakukan untuk menganalisis minat dan pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi yang berimplikasi pada kinerja pegawai Rumah Sakit RSM Bandung melalui pengujian hipotesis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit RSM Bandung dengan jumlah responden sebanyak 68 orang yang merupakan sampel dari populasi yang berjumlah 218 orang. Responden diambil dari seluruh pegawai Rumah Sakit RSM Bandung, yang terdiri dari : dokter umum, dokter spesialis, perawat, bidan, apoteker, farmasi, ahli gizi, perekam medis, analis kesehatan, radiografer, Ahli Teknik Elektro Medik (ATEM), fisioterapis. Adapun karakteristik responden ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis		

Kelamin		
Laki-laki	32	47,1
Perempuan	36	52,9
Umur		
25 – 35 Tahun	18	26,5
36 – 45 Tahun	36	52,9
46 – 55 Tahun	14	20,6
>55 Tahun	0	0,0
Pendidikan		
SMA	0	0,0
D III	19	27,9
S1	42	61,8
S2	7	10,3
S3	0	0,0
Jabatan		
Dokter Spesialis	4	5,9
Dokter Umum	7	10,3
Perawat	36	52,9
Bidan	14	10,6
Analisis Kesehatan	2	2,9
Farmasi	1	1,5
Radiografer	2	2,9
Kesehatan Lingkungan	1	1,5
Fsiotrapi	1	1,5
Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	44	64,7
6 – 10 Tahun	19	27,9
11 – 15 Tahun	5	7,4

variabel memenuhi nilai ambang > 0,600, sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

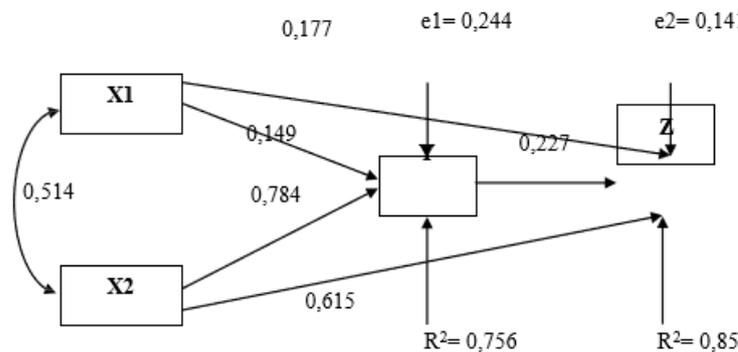
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Ketentuan	Keputusan
1. Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1)	0,917	0,700	Reliabel
2. Pelatihan sistem informasi manajemen (X2)	0,927	0,700	Reliabel
3. Pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y)	0,972	0,700	Reliabel
4. Kinerja pegawai (Z)	0,974	0,700	Reliabel

Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui pengaruh minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) dan pengaruh pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), sebelum melakukan analisis jalur data terlebih dahulu di transformasi dari data ordinal menjadi interval (data tranformasi tertera di lampiran). Adapun gambar analisis jalur lengkap dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Analisis Data Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Minat, Pelatihan, Sistem informasi manajemen dan Kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel (0,1791) dan signifikansi dua sisi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha yang menunjukkan bahwa semua



Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 3.

Hubungan	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui	
			X1	X2
Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1)	0,149	0,022	0,060	
Pelatihan sistem informasi manajemen (X2)	0,784	0,615	0,060	
Pengaruh Total				

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, Pengaruh langsung minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) lebih kecil dari pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y), sebesar $0,022 < 0,615$. Kedua, Pengaruh tidak langsung minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) memiliki nilai yang sama, yaitu 0,060. Ketiga, Pengaruh minat pemanfaatan sistem informasi (X1) terhadap pemanfaatan sistem informasi (Y) lebih kecil dibandingkan pengaruh total pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y), yaitu sebesar $0,082 < 0,675$. Keempat, pengaruh total minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) sebesar 0,757 atau 75,7%.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.749	5.136

a. Predictors: (Constant), Pelatihan terhadap pemanfaatan

sistem informasi manajemen (X2), Minat terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1)
 Pengaruh Total terhadap sistem informasi manajemen (X1) 0,082
 Sumber: Data Kuesioner, diolah (2024).

Dari tabel 4.20 menjelaskan bahwa bahwa nilai koefisien determinan (R^2) minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) sebesar 0,756 atau dibulatkan sebesar 76%. Dengan demikian variabel luar yang mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) sebesar 24%, yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Jalur Sub Struktur 2

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.927 ^a	.859	.852	3.613

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y), Minat terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1), Pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (X2)

Sumber : Data Kuesioner, diolah (2024).

Dari tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai koefisien determinan (R^2) pemanfaatan sistem informasi manajemen sebesar 0,859 (85,9%) dan besarnya nilai epsilon atau variabel luar yang mempengaruhi kinerja pegawai (Z) yang tidak di jadikan model dalam penelitian ini, sebesar 0,141 (14,1%).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y). Hal tersebut menunjukkan pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) akan bergantung kepada minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2). Sekarini (2014) menyatakan bahwa perilaku penggunaan teknologi informasi (use behavior) merupakan intensitas dan atau frekuensi pemakaian dalam menggunakan teknologi informasi. Hubungan antara minat pemanfaatan sistem informasi dan penggunaan sistem informasi dikatakan positif apabila keinginan atau minat akan pemanfaatan SI yang ada pada seorang individu itu tinggi, maka akan tinggi pula perilaku individu tersebut dalam menggunakan sistem informasi secara rutin. Sistem informasi yang berbasis teknologi informasi yang diterapkan perusahaan memberikan pengaruh kepada organisasi, proses bisnis dan transaksi organisasi (Wahyudi & Astuti, 2013). Sistem informasi memiliki dampak positif terhadap kinerja individu dan dapat digunakan jika kemampuan system informasi cocok dengan tugas-tugas yang harus dihasilkan oleh pengguna (Furieux, 2006). Timbulnya minat untuk menggunakan sistem di pengaruhi oleh adanya ekpektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial dan kondisi yang memfasilitasi pada seorang individu (Venkatesh, 2003). Pegawai yang bekerja di suatu perusahaan dalam hal ini rumah sakit perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat

berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Mangkunegara, 2013).

Informasi merupakan kebutuhan bagi pihak-pihak dalam perusahaan dalam rangka melaksanakan tugastugasnya, termasuk bagi para Pegawai. Pegawai yang bekerja di lapangan. Pegawai membutuhkan informasi yang cepat dan akurat agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai pencapaian hasil kerja yang maksimal (Fajrin, 2008). Keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi oleh penggunanya sangat tergantung pada teknologi itu sendiri serta tingkat keahlian individu yang mengoperasikannya. Pemanfaatan teknologi informasi akan berguna jika kebutuhan akan informasi dapat terpenuhi. Hubungan antara penggunaan sistem informasi dan kinerja individu dikatakan positif apabila tingkat penggunaan sistem informasi seorang individu itu tinggi, maka akan meningkat pula efisiensi, efektifitas dan kualitas kinerjanya (Sekarini, 2014). Tujuan dibentuknya sistem informasi manajemen atau SIM adalah supaya perusahaan memiliki informasi yang bermanfaat dalam pembuatan keputusan, baik yang menyangkut keputusan-keputusan rutin maupun keputusan-keputusan yang strategis.

Berdasarkan penelitian Alannita dan Suaryana (2014), Irfiani (2015), Antasari dan Sukartha (2015), dan Ningrum dan Susilo (2017) mengungkapkan bahwa Kualitas Sistem Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Syah (2018), Sistem Informasi Manajemen menuntun kepada pengumpulan dan pengolahan data yang stabil dan cepat sehingga membuat kinerja Pegawai menjadi lebih baik. Tanpa sistem informasi, terkadang Pegawai salah menerima perintah

karena human error. Dengan adanya sistem informasi, kualitas standar yang dibutuhkan akan tergambar dengan akurat, sehingga hasil kerja Pegawai lebih baik. Penelitian sebelumnya (Sariani, 2014) yang dilakukan di PT. Oleochemicals Ecogreen Batam terhadap 150 responden juga menjelaskan tentang pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen mempengaruhi kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data primer dan data sekunder serta hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis dan data penelitian terhadap pegawai di Rumah Sakit RSM Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, analisis deskriptif minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) yang berimplikasi pada kinerja pegawai memiliki nilai yang kuat. Kedua, terdapat pengaruh signifikan minat pemanfaatan sistem informasi manajemen terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen. Ketiga, Terdapat pengaruh signifikan pelatihan sistem informasi manajemen terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen. Keempat, Terdapat pengaruh signifikan minat pemanfaatan sistem informasi manajemen dan pelatihan sistem informasi manajemen terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen secara simultan dimana pengaruh pelatihan sistem informasi manajemen lebih dominan jika dibandingkan dengan pengaruh minat pemanfaatan sistem informasi manajemen terhadap pemanfaatan

sistem informasi manajemen. Kelima, Terdapat pengaruh signifikan pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). Keenam, Terdapat pengaruh antara minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) terhadap kinerja pegawai (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- alfarisi, salman. "Rumah Sakit Adalah Lembaga Pelayanan Publik Yang Bergerak Dalam Bidang PelayananKesehatan."
- Amalia, Winda, Syahrani, and Dwi Wahyu Artiningsih. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Az-Zahra Swalayan Banjarbaru." *Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Sarinah, and Mardalena. 2017. "Pengantar Manajemen." <http://mia-amel.blogspot.com/2011/12/tugas-makalah-tentang-pengorganisasian.html> (July 16, 2023).
- Effendi, Kevin. 2020. "TINGKAT KEPUASAN PASIEN TERHADAP PELAYANAN KESEHATAN DI UPTD PUSKESMAS MUTIARA TAHUN 2019." *Excellent Midwifery Journal* 3(2): 82–90. https://www.researchgate.net/publication/362975591_TINGKAT_KEPUASAN_PASIEN_TERHADAP_PELAYANAN_KESEHATAN_DI_UPTD_PUSKESMAS_MUTIARA_TAHUN_2019 (July 18, 2023).
- Firmanda, Dody, A Sp, and Ketua Komite Medik. 2020. "Penerapan Sistem Manajemen Mutu Di Rumah Sakit Pendahuluan." : 1–74.
- Firmansyah, Anang, and Budi W

- Mardhika. 2018. "Pengantar Manajemen." : 1–360.
- Jaya, A. P., & Johan, A. (2025). Buyer Attraction Strategy: The Role of Quality and Design in the Cibaduyut Leather Shoe Industry. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 7(3).
- Krisnandi dkk. 2019. "Lingkungan Organisasi: Pengertian (Internal/Eksternal), Pengaruh, Dll - Serupa.Id." <https://serupa.id/lingkungan-organisasi-pengertian-internal-eksternal-pengaruh-dll/> (July 16, 2023).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. The Mold 14. Bandung Penerbit Rosda. - References - Scientific Research Publishing." [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/referencpapers.aspx?referenceid=3017486](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/referencpapers.aspx?referenceid=3017486) (July 21, 2023).
- Muchlisin Riadi. 2018. "Pengertian, Jenis, Penyebab Dan Perhitungan Turnover Karyawan." <https://www.kajianpustaka.com/2018/02/pengertian-jenis-penyebab-dan-perhitungan-turnover.html>.
- Nurchayanti, Khusnul KA., and Dyah Retno Kuswandani. 2021. "PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN PERSEPSI JENJANG KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI TERHADAP LOYALITAS PERAWAT (STUDI PADA RUMAH SAKIT SWASTA TIPE D DI KABUPATEN BANYUMAS)." *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA* 5(2): 814.
- Nurhasan, Rohimat, and M Si. "KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS GENERASI-Y." www.jurnal.uniga.ac.id (July 21, 2023).
- Panjaitan, Charolina. 2019. "Penerapan Kebijakan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Rumah Sakit." *permenkes. "PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 27 TAHUN 2019."* 2019.
- Rinjani, Oleh et al. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PERAWAT (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syarif Hidayatullah Jakarta)." 2019.
- Robbins, S P., and T A. Judge. 2008. "Perilaku Organisasi." 7.
- Robbins, Stephen., and Timothy. Judge. 2021. "Organizational Behavior, EBook, Updated 18e, Global Edition."
- Sugiyono 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI." <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046> (July 21, 2023).
- "Uu Ri Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.Pdf [Vlr08qz21wlz]." <https://idoc.pub/documents/uu-ri-nomor-44-tahun-2009-tentang-rumah-sakitpdf-vlr08qz21wlz> (July 21, 2023).
- Zahwa, Resa Fadhillah, Dwi Rochyani, and Susanti Widiastuti. 2022. "Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Dalam Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Marinir Cilandak." *Malahayati Nursing Journal* 4(3): 525–36.