AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 2, Mei 2025

# Pengaruh Minat dan Program Pelatihan terhadap Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan

**Ema Vika Pratiwi[1], Vip Paramarta[2], Rulia[3], Farida Yuliaty[4], Rukhiyat Syahidin[5]**

[1,2,3,4]Universitas Sangga Buana YPKP, Indonesia
[5]Universitas Langlangbuana, Indonesia

Emmavikapratiwi@gmail.com[1],vip@usbypkp.ac.id[2], rulia_rudayat@yahoo.com[3], farida.yuliaty@usbypkp.ac.id[4], srukhiyat@gmail.com[1]

**Submitted**: 21st March 2025 | **Edited**: 24th April 2025 | **Issued**: 01st May 2025

**Cited on**: Pratiwi, E. V., Paramarta, V., Rulia, R., Yuliaty, F., & Syahidin, R. (2025). Pengaruh Minat dan Program Pelatihan terhadap Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(2), 1039-1050.

## ABSTRACT

This study evaluates the impact of interest and training on the use of management information systems and its implications for employee performance at Intan Medika Lamongan Hospital. Based on performance data showing that the Bed Occupancy Rate (BOR) is still suboptimal, this research identifies the lack of training as one of the main factors. The method used is a quantitative approach with path analysis, correlation coefficients, and coefficient of determination. The results of the study reveal that both interest and training have a significant effect on the utilization of the management information system and employee performance. Training has a greater impact on employee performance (37.8%) compared to interest (3.1%). Therefore, it is recommended to evaluate human resource management to improve the quality and integrity of employees.

**Keywords:** Interest, Training, Utilization of Information Systems, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi layanan kesehatan yang menyediakan berbagai fasilitas, termasuk rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat (Permenkes, RI., 2020). Untuk memastikan kualitas pelayanan, rumah sakit harus memiliki manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya dan layanan kesehatan (Widiastuti, I., 2020). Rumah sakit umum (RSU) diklasifikasikan ke dalam beberapa kelas berdasarkan standar tertentu, di mana RSU kelas C diwajibkan menyediakan layanan medis, keperawatan, kebidanan, serta layanan non-medis (Purnomo & Sofia, 2022).

Rumah Sakit Intan Medika Lamongan, yang berdiri pada 7 Agustus 2014, awalnya merupakan rumah sakit kelas D sebelum meningkat statusnya menjadi kelas C pada 25 November 2020. Dengan visi pelayanan berbasis KASIH (Kualitas, Aman, Sigap, Asih, dan Hemat), rumah sakit ini terus berupaya meningkatkan mutu layanannya. Namun, capaian kinerja pelayanan di tahun 2023 masih belum optimal, dengan Bed Occupancy Ratio (BOR) hanya sebesar 44,2%, jauh di bawah standar ideal 60-85%, serta indikator lainnya seperti Length of Stay (LOS), Turn Over Internal (TOI), dan Bed Turn Over (BTO) yang juga belum memenuhi standar (RS Intan Medika, 2024).

Kinerja rumah sakit dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, kemampuan, dan pelatihan (Handoko, 2016). Pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit.

Pelatihan merupakan aspek penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan. Meskipun berbagai pelatihan telah diberikan setiap tahun, terjadi penurunan jumlah pegawai yang mengikutinya dari tahun 2021 hingga 2023, yang menunjukkan adanya kendala dalam pelaksanaan program pelatihan. Pada tahun 2021, peserta pelatihan mencapai 167 orang, meningkat menjadi 239 orang pada 2022, namun kembali menurun menjadi 196 orang pada 2023. Ketidakseimbangan dalam distribusi pelatihan ini dapat berdampak pada kualitas kinerja pegawai.

Selain pelatihan, minat pegawai dalam mengembangkan keterampilan juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Minat yang tinggi terhadap pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih serius, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Harjanto, 2013). Oleh karena itu, Rumah Sakit Intan Medika Lamongan perlu mempertimbangkan baik faktor minat maupun pelatihan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerjanya.

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan elemen krusial dalam meningkatkan efisiensi layanan kesehatan. SIMRS memungkinkan pengelolaan data pasien dan laporan rumah sakit secara lebih sistematis dan efisien (Daerina et al., 2018). Namun, pemanfaatan SIMRS di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan masih

belum optimal, dengan rendahnya minat pegawai dalam menggunakannya. Faktor seperti gangguan sistem, jaringan yang tidak stabil, serta keterbatasan fasilitas komputer menjadi kendala yang memengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Berdasarkan permasalahan ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh minat dan pelatihan terhadap pemanfaatan SIMRS serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Kesehatan

Manajemen kesehatan merupakan penerapan prinsip manajemen dalam sistem pelayanan kesehatan masyarakat, yang bertujuan untuk memastikan layanan berjalan secara efektif, teratur, dan sesuai prosedur (Notoatmodjo, 2019). Manajemen ini berfokus pada penempatan tenaga kerja yang kompeten serta penyediaan layanan berkualitas guna meningkatkan kepuasan pasien. Pelayanan kesehatan mencakup diagnosis, pengobatan, serta promosi dan restorasi kesehatan dalam bentuk layanan personal maupun non-personal. Untuk mencapai tujuan organisasi, rumah sakit harus memiliki unsur manajemen yang mencakup manusia, uang, bahan, mesin, metode, dan pasar (Ismaniar, et al., 2021). Faktor manusia menjadi kunci utama keberhasilan organisasi, sementara uang, bahan, dan mesin mendukung operasional layanan. Metode kerja yang efektif diperlukan untuk efisiensi, dan pasar berperan dalam distribusi layanan kesehatan. Laporan keuangan juga menjadi elemen penting dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial yang strategis.

### Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)

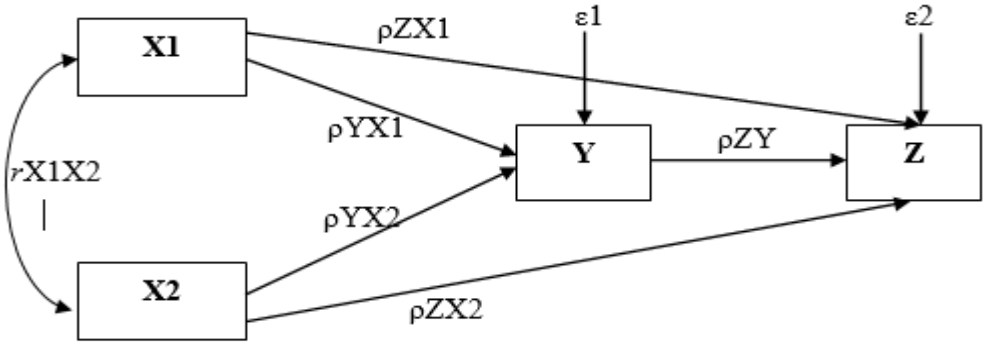
Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) adalah perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan mengintegrasikan seluruh proses pelayanan, administrasi, dan pelaporan di rumah sakit. SIMRS membantu menyediakan informasi yang akurat untuk mendukung keputusan operasional, manajerial, dan strategis (Handiwidjojo, 2015; Laudon & Laudon, 2018). Sistem ini mencakup empat aspek utama: Supply Chain Management, Enterprise Systems, Customer Relationship Management, dan Knowledge Management Systems, yang bertujuan untuk mengoptimalkan rantai pasokan, koordinasi internal, hubungan dengan pasien, serta manajemen pengetahuan rumah sakit.

SIMRS berfungsi untuk mengurangi kesalahan manusia, mempercepat pengolahan data, dan meningkatkan kualitas layanan dengan meminimalkan redundansi data serta mempercepat pengambilan keputusan **(**Sari & Pratama, 2022) Keberhasilan implementasi SIMRS bergantung pada perencanaan yang matang, integrasi sistem, keterlibatan tenaga ahli, serta pemilihan teknologi yang sesuai. Faktor utama yang menentukan efektivitas SIMRS meliputi kemudahan akses, kecepatan sistem, akurasi data, dan efisiensi. Dengan penerapan yang optimal, SIMRS dapat meningkatkan kinerja rumah sakit, mempercepat koordinasi antar unit, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat (Goodhue et al., 2017).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan yang berjumlah 218 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 68 responden yang mewakili populasi (Chandrarin, 2017).

Analisis data dilakukan secara deskriptif terhadap variabel independen dan dependen, serta melalui uji korelasi ganda untuk mengukur hubungan antara variabel minat, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode Analisis Jalur (Path Analysis) digunakan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari minat dan pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan (Wibowo & Raharjo, 2021).




**Gambar 1. Model Persamaan Analisis Jalur**

Keterangan :

$X_1$ = Minat

$X_2$ = Pelatihan

Y = Pemanfaatan sistem informasi

Z = Kinerja

ε = Epsilon yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel (Kusnendi, 2005).

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 68 responden dari 218 pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan, yang terdiri dari berbagai profesi seperti dokter, perawat, bidan, apoteker, ahli gizi, perekam medis, radiografer, dan fisioterapis. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (52,9%), mencerminkan dominasi perempuan dalam profesi kesehatan. Dari segi usia, sebagian besar responden berusia 36-45 tahun (52,9%), menunjukkan bahwa mereka berada dalam usia produktif dengan pengalaman kerja yang matang. Tingkat pendidikan mayoritas adalah S1 (61,8%), diikuti oleh Diploma (27,9%) dan S2 (10,3%). Profesi perawat mendominasi dengan 52,9% dari total responden. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman 1-5 tahun (64,7%), yang menunjukkan banyaknya pegawai baru di rumah sakit ini, meskipun mereka sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk mendukung kinerja dalam pemanfaatan sistem informasi manajemen rumah sakit.

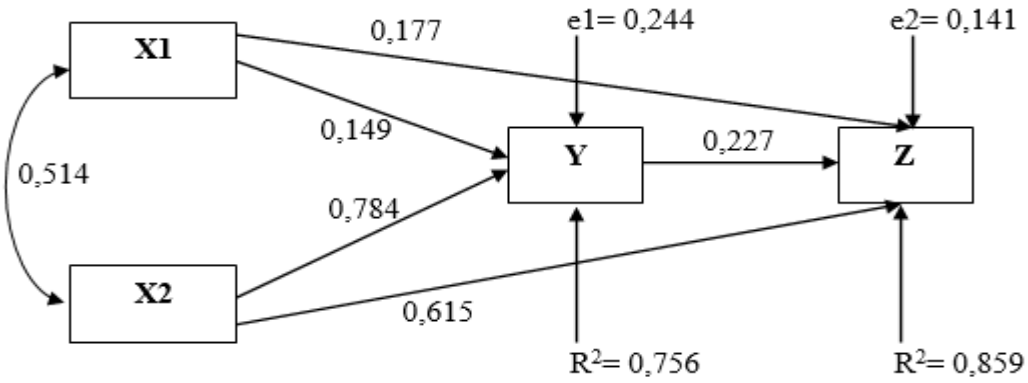
### Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif terhadap variabel minat pemanfaatan SIMRS (X1), pelatihan SIMRS (X2), pemanfaatan SIMRS (Y), dan kinerja pegawai (Z) menunjukkan variasi dalam penyebaran data. Rata-rata nilai minat pemanfaatan SIMRS adalah 28,75 dengan standar deviasi 3,383, sedangkan pelatihan SIMRS memiliki rata-rata 36,16 dengan standar deviasi 5,191. Pemanfaatan SIMRS dan kinerja pegawai masing-masing memiliki rata-rata 57,53 dan 58,06 dengan standar deviasi 10,248 dan 9,397, menunjukkan penyimpangan data yang relatif kecil.

Responden memberikan skor minat pemanfaatan SIMRS sebesar 71,9% dari skor ideal, dengan pernyataan tertinggi terkait kemudahan interpretasi tampilan SIMRS (83,8%) dan terendah pada frekuensi penggunaan SIMRS dalam pekerjaan sehari-hari (64,7%). Untuk pelatihan SIMRS, nilai yang diperoleh sebesar 72,3%, dengan skor tertinggi pada kesesuaian materi pelatihan (92,1%) dan terendah pada keahlian instruktur (62,6%). Pemanfaatan SIMRS memperoleh skor 71,9%, dengan pernyataan tertinggi pada kemudahan koordinasi antar unit (73,8%) dan terendah terkait akurasi informasi sistem (63,8%). Kinerja pegawai mencapai 72,9%, dengan skor tertinggi pada pencapaian target kerja (80,6%) dan terendah pada sikap kritis terhadap pendapat orang lain (67,1%). Secara keseluruhan, semua variabel berada dalam kategori kuat, mencerminkan kompetensi dan komitmen pegawai yang tinggi dalam pemanfaatan SIMRS di rumah sakit.

**Hasil Analisis Verifikatif**

Analisis jalur diterapkan untuk menilai hubungan antara minat dalam pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) dan pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y), serta bagaimana pemanfaatan sistem tersebut (Y) memengaruhi kinerja pegawai (Z). Sebelum melakukan analisis jalur, data terlebih dahulu dikonversi dari skala ordinal ke skala interval. Gambaran lengkap mengenai analisis jalur dapat ditemukan pada Gambar 2.




**Gambar 2. Diagram Jalur Lengkap**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat korelasi sedang antara minat pemanfaatan SIMRS (X1) dan pelatihan SIMRS (X2) dengan koefisien korelasi 0,514. Pengaruh langsung X1 terhadap pemanfaatan SIMRS (Y) adalah 0,149, sedangkan X2

memiliki pengaruh lebih besar, yaitu 0,784. Koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y sebesar 75,6%, menunjukkan bahwa 24,4% variasi Y dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu, pengaruh Y terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 0,227 dengan koefisien determinasi 85,9%, menyisakan 14,1% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien jalur juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Z adalah 0,177, dan X2 terhadap Z sebesar 0,615. Analisis jalur ini dibagi menjadi empat substruktur: (1) pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, (2) pengaruh Y terhadap Z, (3) pengaruh langsung X1 dan X2 terhadap Z, serta (4) pengaruh tidak langsung X1 dan X2 terhadap Z melalui Y. Substruktur I secara spesifik menganalisis pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah.

**Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Minat Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen ($X_1$) dan Pelatihan Sistem Informasi Manajemen ($X_2$) Terhadap Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (Y)**

| Hubungan | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung melalui | | Pengaruh Total terhadap Y |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | $X_1$ | $X_2$ | |
| Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen ($X_1$) | 0,149 | 0,022 | 0,060 | | 0,082 |
| Pelatihan sistem informasi manajemen ($X_2$) | 0,784 | 0,615 | | 0,060 | 0,675 |
| Pengaruh Total | | | | | 0,757 |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung minat pemanfaatan SIMRS (X1) terhadap pemanfaatan SIMRS (Y) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh pelatihan SIMRS (X2) terhadap Y, yaitu 0,022 < 0,615. Pengaruh tidak langsung X1 dan X2 memiliki nilai yang sama, yakni 0,060. Selain itu, pengaruh total X1 terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh total X2 terhadap Y, yaitu 0,082 < 0,675. Secara keseluruhan, pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y adalah 75,7%.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Jalur Sub Stuktur 1**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .870[a] | .756 | .749 | 5.136 |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,756 atau 76% menunjukkan bahwa pemanfaatan SIMRS (Y) dipengaruhi oleh minat (X1) dan pelatihan (X2), sementara 24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, Analisis Jalur Substruktur 2 menguji pengaruh pemanfaatan SIMRS (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Jalur Sub Struktur 2**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .927[a] | .859 | .852 | 3.613 |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,859 atau 85,9% menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Z) dipengaruhi oleh pemanfaatan SIMRS (Y), sementara 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, Analisis Jalur Substruktur 3 menguji pengaruh langsung minat (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Z).

**Tabel 4. Pengaruh Langsung Minat Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (X1) dan Pelatihan Sistem Informasi Manajemen (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)**

| Hubungan | Koefisien Jalur | Pengaruh langsung | Pengaruh total terhadap Z |
|---|---|---|---|
| Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) | 0,177 | 0,031 | 3,1% |
| Pelatihan sistem informasi manajemen (X2) | 0,615 | 0,378 | 37,8% |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 4, pengaruh langsung minat (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,177, sedangkan pelatihan (X2) memiliki pengaruh lebih besar dengan koefisien jalur 0,615. Pengaruh langsung minat terhadap kinerja pegawai hanya 3,1%, sementara pelatihan mencapai 37,8%, menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi lebih signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Analisis Jalur Substruktur 4 menguji pengaruh tidak langsung minat dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pemanfaatan SIMRS (Y).

**Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen dan Pelatihan sistem informasi manajemen Terhadap Kinerja pegawai Melalui Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen**

| Hubungan | Koefisien jalur X1-X2→Y | Koefisien jalur Y→Z | Pengaruh tidak langsung X1 dan X2 terhadap Z melalui Y |
|---|---|---|---|
| Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) | 0,149 | 0,227 | 0,005 |
| Pelatihan sistem informasi manajemen (X2) | 0,784 | 0,227 | 0,177 |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 5, pengaruh tidak langsung minat (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui pemanfaatan SIMRS (Y) adalah 0,149, sedangkan pengaruh langsung pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,784, dengan koefisien jalur Y terhadap Z sebesar 0,227. Pengaruh tidak langsung minat terhadap kinerja pegawai hanya 0,5%, lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung pelatihan sebesar 14,0%.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pemanfaatan SIMRS tidak memediasi pengaruh minat terhadap kinerja pegawai, karena pengaruh langsungnya lebih besar (3,1%) dibandingkan pengaruh tidak langsungnya (0,5%). Sebaliknya, pemanfaatan SIMRS dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, karena pengaruh langsungnya (37,8%) lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (14,0%).

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh minat dalam pemanfaatan sistem informasi manajemen serta pelatihan sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai (Z). Nilai F-hitung diperoleh melalui perhitungan regresi linear berganda, dengan hasil lengkap yang disajikan dalam Tabel 6.

**Tabel 6. Uji F Variabel Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen ($X_1$), Variabel Pelatihan sistem informasi manajemen ($X_2$) terhadap Variabel Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (Y)**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 5322.121 | 2 | 2661.060 | 100.867 | .000[b] |
| | Residual | 1714.821 | 65 | 26.382 | | |
| | Total | 7036.941 | 67 | | | |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Tabel 6, nilai F-hitung sebesar 100,867 lebih besar dari F-tabel (2,74), menunjukkan bahwa minat dan pelatihan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

| Struktural | F hitung | F tabel | *ρvalue* | Keputusan | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|---|
| *ρYX1* | 100,867 | 2,74 | 0,000 | H0 ditolak, H1 diterima. | Terdapat pengaruh yang signifikan minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1), pelatihan sistem informasi manajemen (X2) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F-hitung (100,867) > F-tabel (2,74), terbukti bahwa minat dan pelatihan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen.

Uji hipotesis parsial (Uji-T) dilakukan untuk mengukur pengaruh minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y).

**Tabel 8. Hasil Uji t dan signifikansi Sub Struktural 1**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -11.376 | 5.696 | | -1.997 | .050 |
| | Minat terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) | .450 | .216 | .149 | 2.081 | .041 |
| | Pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (X2) | 1.548 | .141 | .784 | 10.982 | .000 |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 8, koefisien jalur untuk minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) adalah 0,149 dengan nilai t-hitung sebesar 2,081. Adapun nilai t-tabel adalah 1,668, dan nilai ρ (p-value) sebesar 0,000. Informasi ini disajikan dalam tabel 10 sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

**Tabel 9. Uji t Pengaruh Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen ($X_1$) Terhadap Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (Y)**

| Struktural | Koefisiensi jalur | t hitung | t tabel | *ρvalue* | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|---|
| *ρYXI* | 0,149 | 2,081 | 1,668 | 0,041 | Terdapat pengaruh yang signifikan minat pemanfaatan sistem informasi manajemen ($X_1$) terhadap Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (Y) |

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan. Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) berpengaruh terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) dengan t-hitung 2,081 > t-tabel 1,668 dan p-value 0,041 < 0,05. Pelatihan sistem informasi manajemen (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Y, dengan t-hitung 10,982 dan p-value 0,000.

Pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) dengan t-hitung 2,386 > t-tabel 1,668 dan p-value 0,020. Minat pemanfaatan sistem informasi manajemen (X1) juga berpengaruh terhadap Z dengan t-hitung 3,134 dan p-value 0,003. Sementara itu, pelatihan sistem informasi manajemen (X2) memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung 6,750 dan p-value 0,000. Dengan demikian, semua variabel yang diuji memiliki pengaruh signifikan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan.

**Pembahasan**

Penelitian ini mencakup dua jenis pembahasan utama: deskriptif dan verifikatif. Pembahasan deskriptif menggambarkan pengaruh variabel minat pemanfaatan sistem

informasi manajemen (X1), pelatihan sistem informasi manajemen (X2), pemanfaatan sistem informasi manajemen (Y), dan kinerja pegawai (Z). Sementara itu, pembahasan verifikatif menguji pengaruh signifikan variabel-variabel tersebut secara parsial maupun simultan.

**Analisis Deskriptif**

Dari hasil survei terhadap 68 pegawai di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan, diketahui bahwa semua variabel memperoleh skor di atas 50%, menunjukkan kategori cukup hingga kuat. Minat pemanfaatan sistem informasi mendapat skor 71,9%, pelatihan 72,3%, pemanfaatan sistem informasi 71,9%, dan kinerja pegawai 72,6%. Ini menunjukkan bahwa sistem informasi telah dimanfaatkan dengan baik, meskipun ada area yang perlu ditingkatkan, seperti materi pelatihan dan kerja sama tim.

**Analisis Verifikatif**

Uji hipotesis menunjukkan bahwa minat dan pelatihan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap pemanfaatan sistem informasi, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, pemanfaatan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan minat, mendukung teori bahwa pelatihan meningkatkan kompetensi pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja. Koefisien korelasi antara minat dan pelatihan sebesar 51,4%, menunjukkan hubungan yang kuat. Koefisien determinasi ($R^2$) menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan 75,6% variasi pemanfaatan sistem informasi dan 85,9% variasi kinerja pegawai, meskipun masih ada faktor lain yang berkontribusi terhadap variabel-variabel tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data primer dan sekunder, serta hasil analisis jalur dan uji hipotesis terhadap pegawai di Rumah Sakit Intan Medika Lamongan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, analisis deskriptif menunjukkan bahwa minat dan pelatihan sistem informasi manajemen memiliki pengaruh kuat terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen yang berdampak pada kinerja pegawai. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara minat dan pelatihan terhadap pemanfaatan sistem informasi manajemen. Ketiga, dalam pengaruh simultan, pelatihan memiliki peran lebih dominan dibandingkan minat dalam meningkatkan pemanfaatan sistem informasi manajemen.

Keempat, pemanfaatan sistem informasi manajemen terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kelima, baik minat maupun pelatihan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terakhir, pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui pemanfaatan sistem informasi manajemen lebih besar dibandingkan minat, menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran lebih kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Chandrarin. (2017). Manajemen sistem informasi di rumah sakit. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit, 5(1),* 34-42.

Daerina, et al. (2018). Implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit. *Jurnal Teknologi Kesehatan, 8(2),* 111-120.

Goodhue, D. L., et al. (2017). Technology acceptance and information systems. *Information Systems Research, 28(3),* 470-489.

Handiwidjojo, W. (2015). Sistem informasi manajemen rumah sakit. *Jurnal EKSIS, 02,* 32-38.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPEE.

Harjanto. (2013). Pengaruh minat kerja dan prestasi praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan, 9(1),* 99-110.

Ismaniar, Widodo, & Candra. (2021). *Organisasi manajemen kesehatan.* Bandung: Widina Bhakti Persada.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm* (15th ed.). Harlow: Pearson Education.

Notoatmodjo. (2019). *Ilmu kesehatan masyarakat.* Jakarta: Rineka Cipta.

Permenkes RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen.*

Purnomo, P., & Sofia, E. (2022). Peran sistem informasi dalam peningkatan kinerja rumah sakit. *Jurnal Manajemen Kesehatan, 13(3),* 200-210.

Sari, R., & Pratama, E. (2022). "Optimasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit untuk Meningkatkan Efisiensi Pengolahan Data dan Pengambilan Keputusan." *Jurnal Teknologi Kesehatan*, 11(3), 89-97.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D.* Jakarta: Alfabeta.

Wibowo, A., & Raharjo, K. (2021). "Penerapan Metode Path Analysis dalam Menilai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit." *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 17(2), 45-58.

Widiastuti, I. (2020). Manajemen rumah sakit di era digital. *Jurnal Administrasi Kesehatan, 5(2),* 50-60.