

## FAKTOR-FAKTOR PENINGKAT INTENSI MENGGUNAKAN SISTEM INFORMASI

**Edi Suyitno**

<sup>1</sup>Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia  
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat  
Korespondensi E-mail: [edi.suyitno@student.esaunggul.ac.id](mailto:edi.suyitno@student.esaunggul.ac.id)

*Submitted: Januari 2024, Revised: Februari 2024, Accepted: Maret 2024*

### **Abstract**

*This research is based on information from the IT division regarding non-performance of implementation since the use of HIS from 2005 to 2022, nothing has reached 100%. The aim of the research is to reveal the influence of training and utility on intention to use SIRS with work motivation as a mediating variable. Type of quantitative research with causality design. The population of health workers consists of outpatient nurses, inpatient nurses, emergency room nurses, pharmacy departments, laboratory departments and radiology departments. The sampling technique uses proportional sampling, with the Slovin formula calculating an error rate of 5%, so that the sample size is 175 respondents. Data collection analysis techniques use survey methods, and data analysis techniques use SEM and three box method analysis. The results of the analysis prove that training and utility influence the intention to use SIRS with work motivation as a mediator, training influences utility, training and utility influence work motivation and intention to use, and work motivation influences intention to use and is also able to provide positive intervention on the influence of training and utility versus intention to use.*

**Keyword:** Training, utility, work motivation, intention to use, HIS

### **Abstrak**

Penelitian ini dilandaskan informasi divisi IT tentang tidak terlaksananya implementasi sejak penggunaan SIRS tahun 2005 sampai dengan tahun 2022 tidak ada yang mencapai 100%. Tujuan penelitian untuk mengungkap pengaruh pelatihan dan utilitas terhadap intensi menggunakan SIRS dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi tenaga kesehatan yang terdiri dari perawat rawat jalan, perawat rawat inap, perawat IGD, bagian farmasi, bagian laboratorium dan bagian radiologi. Teknik sampel menggunakan proporsional sampling, dengan perhitungan rumus slovin tingkat kesalahan 5%, sehingga ditentukan jumlah sampel sebesar 175 responden. Teknik analisa pengumpulan data menggunakan metode survei, dan teknik analisa data menggunakan SEM serta analisa *three box method*. Hasil analisa membuktikan pelatihan dan utilitas berpengaruh terhadap intensi menggunakan SIRS dengan motivasi kerja sebagai pemediasi, pelatihan berpengaruh terhadap utilitas, pelatihan dan utilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja dan intensi menggunakan, serta motivasi kerja berpengaruh terhadap intensi menggunakan dan juga mampu memberikan intervensi positif pada pengaruh pelatihan dan utilitas terhadap intensi menggunakan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, utilitas, motivasi kerja, intensi menggunakan, SIRS

## PENDAHULUAN

Kajian intensi individu terhadap sebuah objek merupakan hal menarik, sehingga Fishbein & Ajzen di Tahun 1980 mengungkapnya melalui *theory of reasoned* (TRA) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sikap dan norma subjektif manusia dalam menentukan minatnya. TRA merupakan sebuah teori yang menjelaskan sebuah perilaku dilakukan karena individu mempunyai kemauan atau niat untuk melakukan terkait kegiatan yang akan

dilakukan atas kemauan sendiri. Intensi menggunakan merupakan sebuah keadaan dimana individu menentukan minatnya terhadap suatu objek dan melakukan reaksi selanjutnya atas objek tersebut (Ajzen, 2005), dan intensi menggunakan merupakan sebuah motivasi yang mendorong individu untuk melakukan apa yang mereka inginkan (Robbins & Judge, 2017). Minat individu untuk menggunakan sistem informasi manajemen, berhubungan dengan *technology*

*acceptance model* (TAM) yang merupakan perluasan dan diadaptasi dari *theory of reasoned action*, dimana pada TAM dikemukakan bahwa lima unsur dasar yang melandasi penerimaan individu atas teknologi informasi adalah persepsi kegunaan, persepsi kemudahan, sikap dalam menggunakan, perilaku untuk tetap menggunakan dan kondisi nyata penggunaan sistem (Davis et al., 2023).

Perkembangan zaman dan era digitalisasi saat ini memaksa sebuah keadaan untuk menerima sistem informasi manajemen berbasis teknologi sebagai sumber informasi yang akurat guna kelancaran operasional suatu organisasi (Calderon-Monge & Ribeiro-Soriano, 2023), tidak terkecuali rumah sakit sebagai organisasi yang melayani kesehatan, sistem informasi manajemen berbasis teknologi diimplementasikan guna menunjang pelayanan yang bermutu bagi pasien (Mohammadpour et al., 2021), tetapi berbagai kendala dialami manajemen rumah sakit dalam mempengaruhi intensi tenaga kesehatannya untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit (Ljubicic et al., 2020), faktor pelatihan merupakan salah satu penentu intensi pengguna sistem informasi rumah sakit (Febrita et al., 2021), utilitas menjadi penentu minat individu dalam menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit (Gani et al., 2023), serta pendorong utama dalam meningkatkan minat menggunakan sistem informasi manajemen adalah motivasi kerja (Kuo et al., 2018), dan intensi menggunakan dilandaskan pada aspek norma subjektif dan norma objektif (Chaveesuk et al., 2022).

Pelatihan merupakan sebuah bentuk dukungan organisasi yang berupaya membekali karyawannya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk menunjang luas bidang kerjanya (Dessler, 2016), dalam pelatihan dilakukan upaya memperkenalkan cara-cara memahami serta memecahkan setiap permasalahan yang berhubungan dengan aspek kerjanya (Mondy & Mondy, 2014), maka dengan memberikan pelatihan tentang sistem informasi manajemen yang efektif akan menumbuhkan persepsi kegunaan (Zaman et al., 2021), peran penting pelatihan akan menjadi

pendorong individu untuk menentukan kepedulian atas bidang kerjanya (Ozkeser, 2019), serta dengan pelatihan yang efektif akan menumbuhkan minat individu untuk menggunakan sistem informasi (Ashraf et al., 2022), dan pelatihan yang efektif bergantung pada materi, metode, instruktur, peserta dan evaluasi (EL Hajjar & Alkhanaizi, 2018).

Utilitas merupakan persepsi individu atas kegunaan atau kebermanfaatan penggunaan teknologi yang akan menunjukkan tingkatan dimana individu percaya bahwa penggunaan teknologi tertentu akan meningkatkan prestasi (Davis et al., 2023), utilitas dapat mengukur tingkat kepuasan individu atas manfaat yang dirasakannya dalam menggunakan teknologi (Kruger et al., 2020), persepsi kegunaan yang ada dibenak individu akan mendorongnya untuk memaksimalkan fungsi sistem informasi manajemen sebagai penunjang bidang kerjanya (Atinga et al., 2020), persepsi individu atas kegunaan sistem informasi manajemen akan meningkatkan intensinya untuk menggunakan (Boon-itt, 2019), dan utilitas sistem informasi dibentuk berdasarkan anggapan individu tentang mempermudah pekerjaan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan meningkatkan kinerja (Welchen et al., 2022).

Sebuah teori motivasi kerja dikemukakan oleh Federick Irving Herzberg pada tahun 1959 yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (Alrawahi et al., 2020), faktor intrinsik dilandasi oleh kemauan dan kebutuhan individu atas suatu pencapaian (Manzoor et al., 2021), sedangkan faktor ekstrinsik dilandasi oleh lingkungan kerja individu dan seluruh aspek kerja yang berhubungan dengannya (Koziol & Koziol, 2020), motivasi kerja hadir sebagai landasan individu untuk menentukan sikapnya terhadap pekerjaannya dan menimbulkan sebuah tindakan (Forson et al., 2021), motivasi kerja mendorong keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang aktivitas kerjanya (Ljubicic et al., 2020), dan motivasi kerja melandasi setiap keberminatan individu untuk menggunakan

sistem informasi berbasis teknologi (Bastari et al., 2020).

Permasalahan yang dialami sebuah rumah sakit swasta di Ciledug Tangerang adalah tentang intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit yang diimplementasikan sejak tahun 2005, berdasarkan survey pendahuluan pada bulan April 2023 ke bagian IT, diinformasikan bahwa sampai dengan saat ini sistem informasi yang digunakan telah berganti sebanyak 3 kali, tetapi penggunaannya belum mencapai 100% sesuai yang diharapkan organisasi. Beberapa permasalahan yang terjadi karena belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi manajemen rumah sakit adalah, sering kali terjadi kekosongan stok obat dan bahan baku obat di instalasi farmasi, tidak sesuainya data ketersediaan ruang rawat inap dengan realisasi, dan tertukarnya data rekam medis pasien sehingga menimbulkan kesalahan pada tindakan medis. Berdasarkan permasalahan tersebut, terlihat bahwa para tenaga kesehatan kurang memaksimalkan penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit sebagai sumber informasi akurat yang akan menghindarkan pada layanan kurang bermutu terhadap pasien, karena sistem informasi manajemen merupakan sumber informasi terpercaya dan menginformasikan data secara *real time* (Sanjuluca et al., 2022) dan sistem informasi manajemen mencegah terjadinya kesalahan pada penanganan medis pasien (Arora & Ikbal, 2023).

Berdasarkan informasi tersebut, dilakukan diskusi dengan beberapa tenaga kesehatan di waktu sama yang terdiri dari perawat rawat jalan, perawat rawat inap, perawat IGD, bagian farmasi, laboratorium dan radiologi. Diskusi dilakukan untuk mengkaji apakah sebelum mengimplementasikan sistem informasi manajemen telah memberikan pelatihan? Keterangan yang dikemukakan tenaga kesehatan adalah “Pelatihan telah diberikan manajemen pada setiap program sistem informasi yang diimplementasikan, hanya materi yang diberikan saat pelatihan bersifat umum, tidak secara khusus tentang program sistem informasi yang akan diimplementasikan saat itu, sehingga saat diimplementasikan, mengalami kesulitan

dalam menggunakannya, selain itu ada jeda waktu cukup panjang antara penerapan dengan waktu pelatihan”.

Berdasarkan keterangan tersebut, terlihat adanya ke tidak efektifan pelatihan sebagai bentuk dukungan organisasi yang menumbuhkan persepsi kebermanfaatan dan memotivasi tenaga kesehatan untuk menentukan minatnya menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit yang diimplementasikan. Jika mengacu penelitian terdahulu, terbukti bahwa pelatihan merupakan upaya dalam menumbuhkan persepsi kebermanfaatan sistem informasi (Zaman et al., 2021), dalam pelatihan dikemukakan tentang manfaat-manfaat utama sistem informasi, sehingga individu dapat mengetahui kebermanfaatan sistem tersebut (Arora & Ikbal, 2023), pelatihan merupakan sumber motivasi kerja bagi individu (Apathy & Yeager, 2019), karena dengan pelatihan, tenaga kesehatan akan lebih termotivasi untuk menguasai luas bidang kerjanya (Ardita et al., 2019), selain itu, pelatihan menentukan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang pekerjaannya (Ljubicic et al., 2020), pentingnya pelatihan akan menjadi dasar penentu minat tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen (Aldosari et al., 2018) dan terciptanya efektivitas pelatihan sistem informasi manajemen akan meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakannya (Lulin et al., 2020), sehingga dari uraian tersebut dapat diprediksi bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap utilitas, motivasi kerja dan intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit.

Diskusi lanjutan dilakukan untuk mengkaji permasalahan belum tercapainya target optimalisasi penggunaan sistem informasi manajemen sampai dengan 100% di setiap unit kerja, mulai dari tahun 2005 sampai dengan saat ini. Seluruh tenaga kesehatan yang terlibat dalam diskusi tersebut mengemukakan bahwa “program saat ini memang sudah lebih baik dari segi kecanggihan dan fitur yang dimilikinya sudah lengkap, tetapi untuk sistem informasi manajemen generasi pertama dan kedua yang diimplementasikan, banyak menghambat pekerjaan kami, karena sulit untuk

digunakan, fiturnya kurang lengkap dan permasalahan pada sistem informasi generasi pertama dan kedua yang paling dirasakan adalah kesulitan untuk diakses dan output yang dihasilkan kurang lengkap, sehingga menghambat operasional kerja, andaikan pada generasi pertama dan kedua kecanggihan dan kelengkapan fiturnya seperti generasi ketiga ini, mungkin di akhir tahun 2022 sudah tercapai optimalisasinya sampai dengan 100%”.

Keterangan yang didapatkan tersebut menggambarkan tentang permasalahan utilitas sebuah sistem informasi yang seharusnya memberikan manfaat dan kegunaan untuk mempermudah kegiatan operasional tenaga kesehatan dalam memberikan layanan profesional bagi pasien, dan hal tersebut telah dibuktikan melalui penelitian relevan bahwa utilitas sistem informasi yang dirasakan tenaga kesehatan akan memotivasi mereka untuk lebih profesional dalam kerja (Atinga et al., 2020), persepsi nilai kegunaan yang dirasakan tenaga kesehatan terhadap sistem informasi manajemen, menjadi sebuah dorongan untuk lebih profesional dalam bekerja (Ngusie et al., 2022) dan utilitas yang memudahkan pekerjaan tenaga kesehatan, menjadi dorongan kuat agar mereka lebih profesional dalam bekerja (Ljubicic et al., 2020). Dari uraian tersebut menjadi sebuah prediksi bahwa utilitas atau persepsi kegunaan akan berimbas pada peningkatan motivasi kerja.

Selain itu terbukti secara empiris bahwa utilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang layanan terhadap pasien (Boon-itt, 2019), persepsi positif terhadap utilitas sistem informasi manajemen, meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakannya pada layanan terhadap pasien (Ahmed et al., 2020) dan persepsi utilitas SIRS akan memacu intensitas tenaga kesehatan untuk memaksimalkan penggunaannya (Sun et al., 2019). Dari uraian tersebut menjadi sebuah prediksi bahwa utilitas atau persepsi kegunaan berimbas pada peningkatan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen.

Dua permasalahan yang dikemukakan tenaga kesehatan tentang sistem informasi manajemen rumah sakit, menyiratkan adanya permasalahan mengenai motivasi kerja, dimana perawat merasa pelatihan yang diterimanya belum mencapai efektivitas atau kesesuaian tujuan dengan manfaat pelatihan yang didapatkannya dan juga tenaga kesehatan merasa adanya kesulitan penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit pada generasi pertama dan kedua sehingga di setiap unit kerja belum tercapai optimalisasi penggunaan sistem informasi sesuai dengan harapan organisasi, dua permasalahan tersebut mengindikasikan permasalahan motivasi kerja terhadap intensi menggunakan, mengacu pada penelitian terdahulu, diungkap secara empiris bahwa motivasi kerja merupakan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (Alrawahi et al., 2020), motivasi kerja hadir sebagai landasan individu untuk menentukan sikapnya terhadap pekerjaannya dan menimbulkan sebuah tindakan (Forson et al., 2021), motivasi kerja mendorong keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang aktivitas kerjanya (Ljubicic et al., 2020), motivasi kerja melandasi setiap keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi berbasis teknologi (Bastari et al., 2020), dan motivasi kerja dapat meningkatkan intensitas menggunakan (Kuo et al., 2018), sehingga diprediksi bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit, dan juga dapat mengintervensi hubungan pelatihan dan utilitas terhadap intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat beberapa penelitian relevan mengungkap hubungan antar variabel yang mempengaruhi intensi menggunakan, tetapi belum ada yang memadukan secara bersamaan analisa intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit yang dipengaruhi oleh pelatihan, utilitas dan motivasi kerja, sehingga penelitian ini menjadi sebuah kebaruan. Tidak tercapainya target optimalisasi penggunaan sistem informasi manajemen

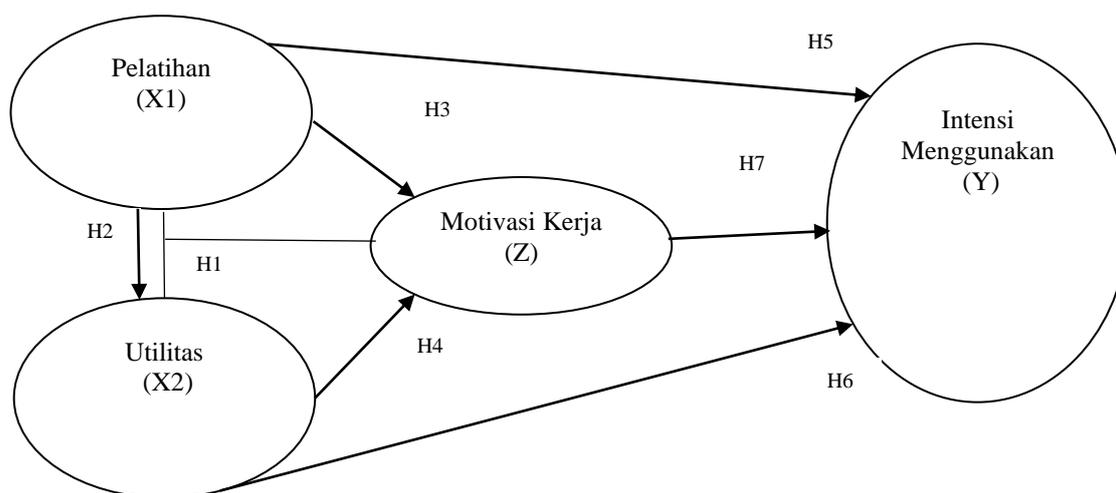
sejak tahun 2005 sampai dengan saat ini yang telah berganti sebanyak tiga kali, menjadi dasar untuk dilakukan kajian yang bertujuan untuk mengungkap secara empiris pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap intensi menggunakan sistem informasi, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan sesuai uraian di atas, maka dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:  
**H1:** Secara bersamaan pelatihan dan utilitas berpengaruh terhadap intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka berikut digambarkan kerangka konseptual sebagai paradigma

- H2:** Pelatihan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap utilitas.
- H3:** Pelatihan sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- H4:** Utilitas sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap terhadap motivasi kerja.
- H5:** Pelatihan berpengaruh terhadap intensi tenaga menggunakan sistem informasi manajemen.
- H6:** Utilitas berpengaruh terhadap intensi menggunakan sistem informasi manajemen.
- H7:** Motivasi kerja berpengaruh terhadap intensi tenaga menggunakan sistem informasi manajemen.

penelitian yang menghubungkan hubungan antar variabel penelitian:



Gambar 1.  
Konstelasi Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain kausalitas yang berupaya mengungkap hubungan sebab akibat antar variabel penelitian. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat statistik maka dilakukan metode survei dengan menyebarkan kuesioner penelitian yang dikembangkan sendiri berdasarkan dimensi pengukuran yang diadopsi dari beberapa penelitian relevan.

Pemberian skor dengan menggunakan skala likert poin 1 – 4.

### Partisipan dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan di RS Swasta yang terletak di Ciledug Tangerang dengan populasi tenaga kesehatan yang terdiri dari perawat rawat jalan, perawat rawat inap, perawat IGD, bagian farmasi, laboratorium dan radiologi yang berjumlah 306 dengan rincian jumlah per masing-masing unit adalah perawat rawat jalan 32 (10%), perawat rawat inap 187 (61%),

perawat IGD 33 (12), bagian farmasi 32 (10%), laboratorium 12 (4%) dan radiologi 10 (3%). Teknik sampling menggunakan proporsional sampling dan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin tingkat 5%, sehingga ditetapkan jumlah sampel sebanyak 175 responden, dengan kriteria sampel harus memenuhi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, yaitu sebagai berikut: (1) Kriteria Inklusi: Merupakan tenaga kesehatan yang bertugas sebagai perawat rawat jalan, perawat rawat inap, perawat IGD, bagian farmasi, bagian laboratorium dan bagian radiologi, menggunakan SIRS dalam bekerja, bersedia mengisi kuesioner. (2) Kriteria Eksklusi: Tenaga kesehatan yang sedang cuti atau sakit dan tidak mengembalikan kuesioner.

### **Instrumen**

Penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu pelatihan dan utilitas, satu variabel terikat yaitu intensi menggunakan dan satu variabel intervening yaitu motivasi kerja. Pengukuran diadopsi dari aspek-aspek yang dikemukakan penelitian relevan sebagai berikut: Instrumen pelatihan diadopsi dari (EL Hajar & Alkhanaizi, 2018), terdiri dari aspek materi, metode, instruktur, peserta dan evaluasi yang terdiri dari 12 indikator. Utilitas diadopsi dari (Welchen et al., 2022) dengan aspek mempermudah pekerjaan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan meningkatkan kinerja yang terdiri dari 8 indikator. Motivasi kerja diadopsi dari teori motivasi dua faktor yang dikemukakan Herzberg dengan aspek faktor intrinsik dan ekstrinsik yang terdiri dari 10 indikator. Intensi menggunakan diadopsi dari (Chaveesuk et al., 2022) dengan aspek norma subjektif dan norma objektif yang terdiri dari 8 indikator.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Berdasarkan hasil survei terhadap 175 tenaga kesehatan, pada kategori jenis kelamin terbanyak adalah wanita dengan persentase 82%, kategori usia terbanyak pada rentang >25 – 35 Tahun sebesar 57%, kategori pendidikan terakhir terbanyak

### **Teknik Analisis Data**

Pretest dilakukan terhadap 30 responden di luar sampel penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji validitas menyimpulkan bawa setiap instrumen memiliki indikator yang menunjukkan rhitung > 0,361, sehingga pada variabel pelatihan menggunakan 12 indikator, utilitas 8 indikator, motivasi kerja 10 indikator, dan intensi menggunakan 8 indikator. Uji reliabilitas menggunakan teknik cronbach's alpha, dan menunjukkan seluruh instrumen memiliki nilai reliabilitas > 0,70 sehingga kuesioner dapat dilanjutkan untuk penelitian. Analisa statistik deskriptif mengacu pada Ferdinand (2014) dengan pendekatan *three box method* sehingga dihasilkan rentang skala 47,75 – 87,5 : Rendah, 87,6 – 131,25 : Sedang dan 131,26 – 1175 : Tinggi.

Uji hipotesis menggunakan *Structure Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program Lisrel. Pretest yang digunakan adalah uji validitas konstruk dengan asumsi jika faktor muatan > 0,50 maka indikator dinyatakan valid dan reliabilitas konstruk dengan asumsi jika  $CR \geq 0,7$  dan  $VE \geq 0,4$  artinya konstruk tersebut reliabel (Hair et al., 2014). Uji kecocokkan model struktural mengacu pada nilai AGFI, CFI, GFI, IFI, RFI, NNFI, NFI dengan asumsi jika nilai-nilai tersebut  $\geq 0,90$  maka model dinyatakan *good fit*, serta mengacu pada nilai probabilitas jika < 0,000 dan  $RSMEA < 0,08$  maka model dinyatakan *good fit* (Hair et al., 2014). Keputusan penerimaan hipotesis dengan tingkat kesalahan 5% untuk secara simultan mengacu pada nilai probabilitas jika < 0,05 dan secara parsial mengacu pada tvalue > 1,96 maka menunjukkan penerimaan hipotesis (Hair et al., 2014).

dengan pendidikan akhir diploma sebesar 63% dan pada kategori masa kerja terbanyak pada rentang 1 - 5 Tahun sebesar 46%.

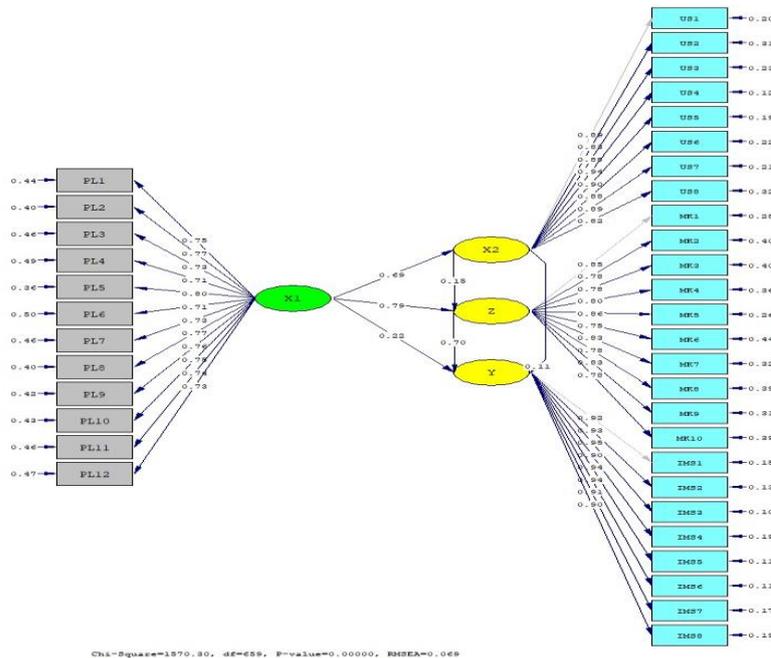
### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil analisa dengan menggunakan pendekatan tiga kotak menyimpulkan bahwa

Variabel pelatihan berada pada taraf tinggi, mengacu pada pendapat yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah bentuk dukungan organisasi yang berupaya membekali karyawannya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk menunjang luas bidang kerjanya (Dessler, 2016), taraf indeks tinggi menunjukkan perilaku tenaga kesehatan yang terampil dalam memaksimalkan penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit untuk menunjang pekerjaannya. Variabel utilitas berada pada taraf sedang, mengacu pada pendapat yang menyatakan bahwa utilitas merupakan persepsi individu atas kegunaan atau kebermanfaatannya penggunaan teknologi yang akan menunjukkan tingkatan dimana individu percaya bahwa penggunaan teknologi tertentu akan meningkatkan prestasi (Davis et al., 2023), taraf indeks sedang menunjukkan perilaku tenaga kesehatan cukup percaya bahwa sistem

informasi yang diimplementasikan saat ini memiliki nilai kegunaan yang membantu pekerjaan mereka. Variabel motivasi kerja berada pada taraf tinggi, mengacu pada pendapat yang menyatakan bahwa motivasi kerja hadir sebagai landasan individu untuk menentukan sikapnya terhadap pekerjaannya dan menimbulkan sebuah tindakan (Forson et al., 2021), taraf indeks tinggi menunjukkan perilaku tenaga kesehatan yang peduli dalam memaksimalkan penggunaan sistem informasi untuk menunjang pekerjaannya. Variabel intensi menggunakan berada pada taraf tinggi, mengacu pada pendapat yang mengatakan bahwa intensi menggunakan merupakan sebuah motivasi yang mendorong individu untuk melakukan apa yang mereka inginkan (Robbins & Judge, 2017) taraf indeks tinggi menunjukkan perilaku tenaga kesehatan yang terdorong memaksimalkan penggunaan sistem informasi manajemen untuk menunjang pekerjaannya.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk



Gambar 2.  
Hasil Analisa Faktor Muatan

Sumber: Output Lisrel, 2023

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat semua indikator dari variabel-variabel yang diteliti memiliki nilai faktor muatan yang lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan semua indikator tersebut valid. Kemudian

berdasarkan hasil analisa variabel-variabel juga menunjukkan nilai CR > 0,7 dan nilai VE > 0,4 sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti tersebut

reliabel dan dapat dilanjutkan pada tahap analisa selanjutnya.

**Uji Kecocokan Model Struktural**

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Kecocokan Model Struktural**

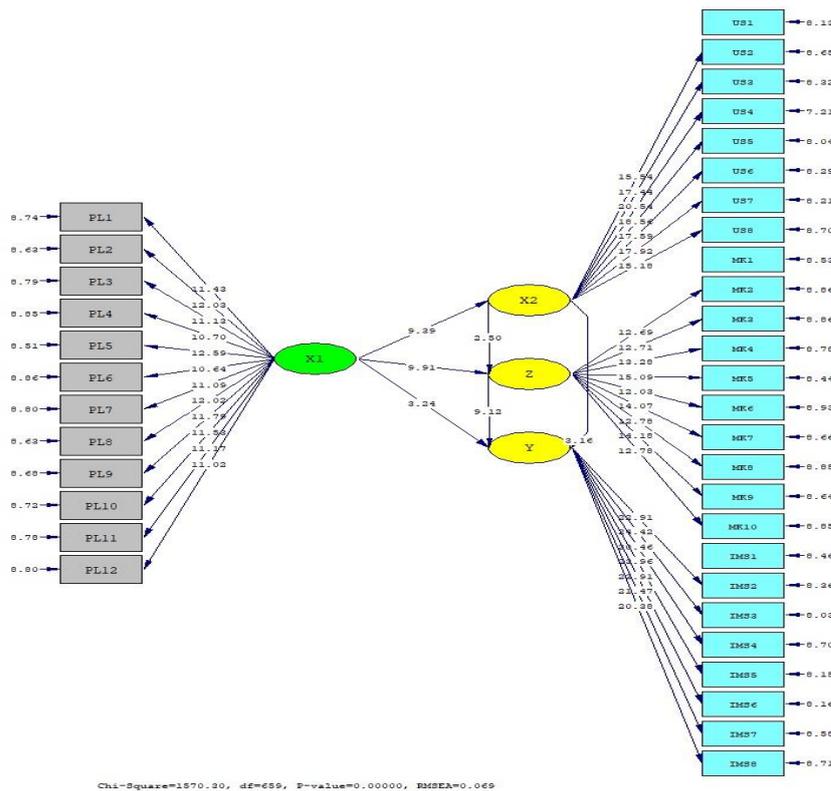
GoFI	Nilai Standar	Hasil	Kesimpulan
AGFI	≥ 0,90	0,97	Good fit
CFI	≥ 0,90	0,98	Good fit
GFI	≥ 0,90	0,91	Good fit
IFI	≥ 0,90	0,98	Good fit
RFI	≥ 0,90	0,96	Good fit
NNFI	≥ 0,90	0,98	Good fit
NFI	≥ 0,90	0,96	Good fit
Probability	< 0,05	0,000	Good fit
RMSEA	< 0,08	0,069	Good fit

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator yang menunjukkan hasil kecocokan yang baik yaitu, maka model penelitian

dapat dikatakan *Good Fit* untuk mengukur hubungan antara variabel laten dan variabel yang diamati.

**Uji Hipotesis**



**Gambar 3.**  
**Diagram Jalur Model Uji Signifikansi**  
Sumber: Output Lisrel, 2023

Berdasarkan dua gambar tersebut menyimpulkan hasil analisa pengaruh langsung dan tidak langsung dan akan

membentuk pengaruh total, dengan rangkuman sebagai berikut:

**Tabel 3.**

**Hasil Analisa Pengaruh Langsung**

Struktur	Pengaruh	Koefisien	R <sup>2</sup>
Sub Struktur 1	X1→X2	0,69	0,48
Sub Struktur 2	X1→Z	0,79	0,81
	X2→Z	0,15	
Sub Struktur 3	X1→Y	0,22	0,96
	X2→Y	0,11	
	Z→Y	0,70	

Sumber: Olahan peneliti, 2023

**Tabel 4.**

**Hasil Analisa Pengaruh Tidak Langsung dan Total**

Pengaruh	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1→Z→Y	0,55	0,77
X1→Z→Y	0,10	0,21

Sumber: Olahan peneliti, 2023

Pada analisa sub struktur 1 menghasilkan fungsi persamaan pengaruh langsung  $X2=0,69(X1)$  dan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,48. Hasil tersebut menjelaskan bahwa jika pelatihan ditingkatkan sebanyak satu-satuan, maka utilitas akan meningkat sebanyak 0,69 melalui pelatihan, serta pelatihan berkontribusi sebesar 48% dalam meningkatkan utilitas. Pada analisa sub struktur 2 menghasilkan fungsi persamaan pengaruh langsung  $Z=0,79(X1)+0,15(X2)$  dan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,81. Hasil tersebut menjelaskan bahwa jika secara bersamaan pelatihan dan utilitas ditingkatkan sebanyak satu-satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebanyak 0,79 melalui pelatihan dan 0,15 melalui utilitas, serta pelatihan dan utilitas berkontribusi sebesar 81% dalam meningkatkan motivasi kerja. Pada analisa sub struktur 3 menghasilkan fungsi persamaan pengaruh langsung  $Y=0,22(X1)+0,11(X2)+0,70(Z)$  dan nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,96. Hasil tersebut menjelaskan bahwa jika secara bersamaan pelatihan, utilitas dan motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu-satuan, maka intensi menggunakan akan meningkat sebanyak 0,22 melalui pelatihan, 0,11 melalui utilitas, dan 0,70 melalui motivasi kerja, serta pelatihan, utilitas dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 96% dalam meningkatkan intensi menggunakan. Pada analisa pengaruh tidak langsung,

ditemukan persamaan jalur  $0,55(X1)+0,10(X2)$  persamaan tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja mengintervensi secara positif pengaruh pelatihan sebesar 0,55 dan utilitas sebesar 0,10 terhadap intensi menggunakan. Hasil analisa pengaruh total ditemukan persamaan jalur  $0,77(X1)+0,21(X2)$  yang berarti bahwa jika adanya motivasi kerja, maka pelatihan dan utilitas akan lebih tinggi meningkatkan intensi menggunakan dibandingkan tanpa adanya peran mediasi dari motivasi kerja, dimana intensi menggunakan akan meningkat sebesar 0,77 melalui pelatihan dan 0,21 melalui utilitas.

**Tabel 5.**

**Rangkuman Uji Hipotesis**

Hipotesis	Pvalue	Tvalue	Kesimpulan
X1, X2→Z→Y			H1 Diterima
X1→X2		9,39	H2 Diterima
X1→Z		9,91	H3 Diterima
X2→Z	0,000	2,50	H4 Diterima
X1→Y		3,24	H5 Diterima
X2→Y		3,16	H6 Diterima
Z→Y		9,12	H7 Diterima

Sumber: Olahan peneliti, 2023

Pada pengaruh pelatihan dan utilitas terhadap intensi menggunakan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan perbandingan  $p_{value} 0,000 < 0,05$  yang berarti jika terlebih dahulu melalui motivasi kerja, maka pelatihan dan utilitas berpengaruh signifikan terhadap intensi menggunakan, dan masuk kategori penerimaan H1. Pada pengaruh pelatihan

terhadap utilitas menunjukkan perbandingan  $t_{value} 9,39 > 1,96$  yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap utilitas dan masuk kategori penerimaan H2. Pada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja menunjukkan perbandingan  $t_{value} 9,91 > 1,96$  yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan masuk kategori penerimaan H3. Pada pengaruh utilitas terhadap motivasi kerja menunjukkan perbandingan  $t_{value} 2,50 > 1,96$  yang berarti utilitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan masuk kategori penerimaan H4. Pada pengaruh pelatihan terhadap intensi menggunakan menunjukkan

### **Pengaruh Pelatihan dan Utilitas Terhadap Intensi Menggunakan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hasil analisa menyimpulkan bahwa pelatihan dan utilitas berdampak pada peningkatan intensi menggunakan, dan saat motivasi kerja memainkan perannya sebagai variabel intervening, maka pelatihan dan utilitas lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan intensi menggunakan, sehingga dengan adanya motivasi kerja maka efektivitas pelatihan dan nilai kegunaan yang dipersepsikan tenaga kesehatan, akan lebih besar dalam meningkatkan intensi tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit sebagai penunjang pekerjaannya di rumah sakit. Peran penting motivasi kerja yang dirasakan tenaga kesehatan, membuat efektivitas pelatihan dan utilitas mampu lebih tinggi meningkatkan intensi menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit, hal tersebut karena dominasi dari faktor ekstrinsik yang merupakan motivasi yang dilandasi oleh lingkungan kerja individu dan seluruh aspek kerja yang berhubungan dengannya (Koziol & Koziol, 2020), dimana tenaga kesehatan terdorong menggunakan sistem informasi karena ingin mendapatkan apresiasi dari manajemen, mendukung implementasi sistem informasi, mendapatkan kompensasi adil, mendapatkan insentif non-finansial dan karena kebijakan manajemen rumah sakit, sehingga memacu tenaga kesehatan untuk memaksimalkan hasil pelatihan serta nilai kegunaan sistem informasi sebagai dasar

perbandingan  $t_{value} 3,24 > 1,96$  yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap intensi menggunakan, dan masuk kategori penerimaan H5. Pada pengaruh utilitas terhadap intensi menggunakan SIRS menunjukkan perbandingan  $t_{value} 3,16 > 1,96$  yang berarti utilitas berpengaruh signifikan terhadap intensi menggunakan, dan masuk kategori penerimaan H6. Pada pengaruh motivasi kerja terhadap intensi menggunakan menunjukkan perbandingan  $t_{value} 9,12 > 1,96$  yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi menggunakan, dan masuk kategori penerimaan H7.

minatnnya menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit yang akan menunjang pekerjaannya.

Keadaan yang terjadi menunjukkan adanya pandangan tenaga kesehatan bahwa pekerjaannya harus didukung oleh sistem informasi manajemen rumah sakit agar berjalan lebih efektif, serta adanya dorongan berupa aturan yang mewajibkan tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi dibandingkan secara manual, hal tersebut memaksa mereka untuk menggunakan sistem informasi karena peduli akan layanan kesehatan yang efektif dan mendukung kebijakan organisasi tentang maksud dan tujuan diimplementasikannya pada layanan kesehatan di rumah sakit, dan hal ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja merupakan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (Alrawahi et al., 2020), motivasi kerja hadir sebagai landasan individu untuk menentukan sikapnya terhadap pekerjaannya dan menimbulkan sebuah tindakan (Forson et al., 2021), motivasi kerja mendorong keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang aktivitas kerjanya (Ljubicic et al., 2020), motivasi kerja melandasi setiap keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi berbasis teknologi (Bastari et al., 2020), dan motivasi kerja dapat meningkatkan intensitas menggunakan (Kuo et al., 2018).

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Utilitas**

Hasil analisa menyimpulkan bahwa pelatihan menjadi dampak peningkatan utilitas, sehingga dengan meningkatkan efektivitas pelatihan, maka persepsi tenaga kesehatan atas kebermanfaatan sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkat. Hasil ini mengungkap permasalahan yang dikemukakan tenaga kesehatan pada diskusi pendahuluan, dimana mereka merasa pelatihan yang telah diberikan tidak linier dengan sistem informasi yang diimplementasikan saat itu, sehingga membuat mereka kurang mengetahui nilai kegunaan sistem informasi manajemen yang diimplementasikan, dan hal tersebut karena faktor instruktur yang kurang efektif dalam memberikan pelatihan, dimana tenaga kesehatan mengalami permasalahan tentang cara instruktur menghadirkan materi pelatihan dengan cara yang menarik dan memotivasi untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dan permasalahan tentang cara instruktur memberikan wawasan yang berharga kepada peserta, dan hal tersebut menyebabkan permasalahan tenaga kesehatan dalam memersepsikan nilai kegunaan sistem informasi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Kemampuan pelatihan dalam meningkatkan utilitas, sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah bentuk dukungan organisasi yang berupaya membekali karyawannya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk menunjang luas bidang kerjanya (Dessler, 2016). Artinya dengan materi, metode, instruktur, peserta dan evaluasi pelatihan yang linier dengan sistem informasi manajemen yang diimplementasikan saat ini, akan menumbuhkan persepsi tenaga kesehatan atas nilai kegunaan, terutama pada aspek yang berhubungan dengan meningkatkan produktivitas yang membuat tenaga kesehatan merasa bahwa sistem informasi manajemen rumah sakit membuat proses administrasi rumah sakit menjadi lebih cepat dan mengurangi kebutuhan untuk menggunakan dokumen fisik secara berlebihan, dan hasil ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa

pelatihan merupakan upaya dalam menumbuhkan persepsi kebermanfaatan sistem informasi (Zaman et al., 2021), dalam pelatihan dikemukakan tentang manfaat-manfaat utama sistem informasi, sehingga individu dapat mengetahui kebermanfaatan sistem tersebut (Arora & Ikbal, 2023).

### **Pengaruh Pelatihan dan Utilitas Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisa menyimpulkan bahwa pelatihan dan utilitas menjadi dampak peningkatan motivasi kerja, sehingga dengan meningkatkan efektivitas pelatihan dan nilai kegunaan yang dipersepsikan tenaga kesehatan atas sistem informasi manajemen, maka motivasi kerja tenaga kesehatan untuk mendukung keberhasilan implementasi sistem informasi manajemen yang diimplementasikan manajemen rumah sakit saat ini dapat meningkat. Hasil ini mengungkap permasalahan yang dikemukakan tenaga kesehatan pada diskusi pendahuluan, dimana mereka merasa pelatihan yang telah diberikan tidak linier dengan sistem informasi yang diimplementasikan saat itu, sehingga membuat mereka kurang peduli dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem informasi yang diimplementasikan manajemen rumah sakit. Artinya tindakan yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memberikan pelatihan sesuai dengan program sistem informasi yang diimplementasikan saat ini, yang akan membuat tenaga kesehatan memahami fungsi serta kelebihan sistem informasi tersebut, yang akan membuat mereka peduli dalam mendukung organisasi memaksimalkan implementasi sistem informasi. Selain itu, hasil ini mengungkap keselarasan dengan diskusi pendahuluan yang menunjukkan kesulitan tenaga kesehatan untuk mengoperasionalkan sistem informasi manajemen generasi pertama dan kedua, sehingga optimalisasi penggunaan sistem informasi manajemen yang dimulai di tahun 2005 sampai dengan saat ini belum mencapai mencapai 100% di setiap unit kerja. Artinya tenaga kesehatan membutuhkan sebuah arahan dari manajemen rumah sakit tentang nilai kegunaan yang dimiliki sistem informasi manajemen generasi ketiga

tersebut, sehingga menjadi sebuah dorongan bagi tenaga kesehatan untuk peduli pada penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit yang diimplementasikan saat ini. Keadaan tersebut mendukung pendapat yang menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang ada akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan yang berguna dalam menjalankan pekerjaannya (Dessler, 2016), dan dalam pelatihan dilakukan upaya memperkenalkan cara-cara memahami serta memecahkan setiap permasalahan yang berhubungan dengan aspek kerjanya (Mondy & Mondy, 2014), artinya tenaga menganggap bahwa saat pelatihan diberikan sesuai dengan tujuan hasil pelatihan, maka mereka akan terdorong untuk peduli mendukung implementasi sistem informasi manajemen yang diimplementasikan saat ini sebagai sebuah dukungan karyawan terhadap tujuan keberhasilan organisasi, dan selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan sumber motivasi kerja bagi individu (Apathy & Yeager, 2019), karena dengan pelatihan, tenaga kesehatan akan lebih termotivasi untuk menguasai luas bidang kerjanya. Hasil analisa menyimpulkan bahwa pelatihan menjadi variabel paling dominan yang mampu meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan dalam mendukung keberhasilan implementasi sistem informasi, hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan menganggap bahwa dalam pelatihan sistem informasi manajemen rumah sakit, instruktur sangat membantu dalam memahami dan mengatasi masalah yang timbul selama implementasi sistem informasi manajemen, pelatihan yang diberikan sesuai dengan program yang diterapkan di rumah sakit dan pelatihan menambah wawasan untuk memberikan umpan balik tentang kekuatan dan kelemahan sistem yang berguna untuk perbaikan yang relevan.

Nilai kegunaan sistem informasi manajemen yang dipersepsikan tenaga kesehatan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, sehingga dengan meningkatnya persepsi tenaga kesehatan atas nilai kegunaan sistem informasi manajemen rumah sakit, maka motivasi kerja tenaga kesehatan untuk mendukung keberhasilan implementasi sistem informasi manajemen

rumah sakit saat ini dapat meningkat. Hasil ini selaras dengan pendapat yang menyatakan bahwa utilitas merupakan sebuah tingkatan dimana individu percaya bahwa penggunaan teknologi tertentu akan meningkatkan prestasi (Davis et al., 2023), artinya dengan mengetahui nilai kegunaan yang dimiliki sistem informasi manajemen rumah sakit dalam menunjang pekerjaan tenaga kesehatan di masing-masing unit, maka akan menjadi sebuah dorongan berupa peningkatan kepedulian tenaga kesehatan atas implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit saat ini, dan selaras dengan pendapat yang menyimpulkan bahwa utilitas sistem informasi yang dirasakan tenaga kesehatan akan memotivasi mereka untuk lebih profesional dalam kerja (Atinga et al., 2020), persepsi nilai kegunaan yang dirasakan tenaga kesehatan terhadap sistem informasi manajemen, menjadi sebuah dorongan untuk lebih profesional dalam bekerja (Ngusie et al., 2022) dan utilitas yang memudahkan pekerjaan tenaga kesehatan, menjadi dorongan kuat agar mereka lebih profesional dalam bekerja (Ljubicic et al., 2020). Hasil analisa menunjukkan bahwa utilitas menjadi variabel terendah yang mampu meningkatkan motivasi kerja dibandingkan variabel pelatihan, hal tersebut disebabkan oleh lemahnya motivasi intrinsik tenaga kesehatan dibandingkan motivasi ekstrinsik yang menyebabkan dirinya bereaksi atas implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit, dimana tenaga kesehatan merasa bahwa sistem informasi kurang bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan jadwal pasien di rumah sakit serta kurang membantu mengurangi kesalahan dalam penanganan pasien.

### **Pengaruh Pelatihan, Utilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Menggunakan**

Hasil analisa menyimpulkan bahwa pelatihan, utilitas dan motivasi kerja menjadi dampak peningkatan intensi menggunakan, sehingga dengan terciptanya efektivitas pelatihan, nilai kegunaan yang dipersepsikan dan motivasi kerja yang dirasakan tenaga kesehatan, maka intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkat.

Kemampuan pelatihan, utilitas dan motivasi kerja meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen selaras dengan *theory of reasoned* yang menjelaskan bahwa sebuah perilaku dilakukan karena individu mempunyai kemauan atau niat untuk melakukan terkait kegiatan yang akan dilakukan atas kemauan sendiri, dan intensi adalah kesadaran individu terhadap suatu objek, seseorang, situasi maupun suatu soal tertentu yang menyangkut dengan dirinya atau dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Artinya intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dibangun melalui pelatihan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan cara penggunaan, serta membangun persepsi nilai kegunaan, dan juga merangsang minat tenaga kesehatan dengan mempromosikan efisiensi kerja yang dapat dihasilkan dengan menggunakan sistem informasi manajemen, serta membentuk sebuah aturan yang bersifat memaksa bahwa sistem informasi harus dapat dioperasionalkan oleh tenaga kesehatan untuk menunjang pekerjaannya.

Pelatihan menjadi dampak peningkatan intensi tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen terjadi karena tenaga kesehatan merasa bahwa dukungan instruktur selama pelatihan sangat membantu dalam memahami dan mengatasi masalah yang timbul selama implementasi di rumah sakit, pelatihan yang diberikan sesuai dengan program yang diterapkan di rumah sakit dan pelatihan menambah wawasan untuk memberikan umpan balik tentang kekuatan dan kelemahan sistem yang berguna untuk perbaikan yang relevan, sehingga memacu intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dalam menunjang pekerjaannya di rumah sakit, terutama yang berkaitan dengan norma objektif, dan keadaan ini selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa pelatihan menentukan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang pekerjaannya (Ljubicic et al., 2020), pentingnya pelatihan akan menjadi dasar penentu minat tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen

(Aldosari et al., 2018) dan terciptanya efektivitas pelatihan sistem informasi manajemen akan meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakannya (Lulin et al., 2020).

Utilitas yang dipersepsikan tenaga kesehatan menjadi dampak peningkatan intensi menggunakan, sehingga dengan meningkatkan persepsi tenaga kesehatan atas nilai kegunaan sistem informasi manajemen yang diimplementasikan saat ini, maka intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkat. Hal tersebut ditunjukkan oleh perilaku tenaga kesehatan yang cukup yakin bahwa sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkatkan produktivitas kerja karena membuat proses administrasi rumah sakit menjadi lebih cepat dan mengurangi kebutuhan untuk menggunakan dokumen fisik secara berlebihan, sehingga menjadi dasar keberminatannya untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit sebagai penunjang pekerjaannya, dan selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa utilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi intensi tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang layanan terhadap pasien (Boon-itt, 2019), persepsi positif terhadap utilitas sistem informasi manajemen, meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakannya pada layanan terhadap pasien (Ahmed et al., 2020) dan persepsi utilitas sistem informasi manajemen akan memacu intensitas tenaga kesehatan untuk memaksimalkan penggunaannya (Sun et al., 2019).

Kemampuan motivasi kerja menjadi dampak peningkatan intensi menggunakan, sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja, maka intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkat. Hal ini terjadi karena motivasi ekstrinsik mendominasi dorongan tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dimana mereka terdorong karena ingin mendapatkan apresiasi dari manajemen, karena mendukung kebijakan manajemen rumah sakit, karena terdorong oleh kompensasi yang dijanjikan manajemen

rumah sakit, karena manajemen menjanjikan insentif non-finansial jika implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit mencapai 100%, dan keadaan tersebut selaras dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (Alrawahi et al., 2020), motivasi kerja hadir sebagai landasan individu untuk menentukan sikapnya terhadap pekerjaannya dan

menimbulkan sebuah tindakan (Forson et al., 2021), motivasi kerja mendorong keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi manajemen dalam menunjang aktivitas kerjanya (Ljubicic et al., 2020), motivasi kerja melandasi setiap keberminatan individu untuk menggunakan sistem informasi berbasis teknologi (Bastari et al., 2020), dan motivasi kerja dapat meningkatkan intensitas menggunakan (Kuo et al., 2018).

## **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

Motivasi kerja memberikan intervensi positif pada pengaruh pelatihan dan utilitas terhadap intensi menggunakan, sehingga dengan adanya motivasi kerja, maka pelatihan dan utilitas dapat meningkatkan intensi tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen lebih tinggi dibandingkan tanpa adanya motivasi kerja. Pelatihan dan utilitas berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan intensi tenaga kesehatan menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit, serta motivasi kerja dapat meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit. Beberapa saran yang dapat dilakukan manajemen adalah memilih organisasi pelatihan kompeten yang dapat menyampaikan materi bahwa sistem informasi manajemen memberikan informasi yang cukup untuk memahami potensi, manfaat dan nilai bagi rumah sakit, dengan menggunakan metode contoh kasus dan studi kasus yang relevan untuk menggambarkan penggunaan sistem di rumah sakit, dan instruktur yang mampu menyampaikan materi pelatihan dengan cara yang menarik

dan memotivasi peserta untuk menggunakan sistem informasi manajemen. Melakukan sosialisasi dan promosi tentang tujuan implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit, serta menanamkan perilaku kerja berbasis teknologi agar tenaga kesehatan terdorong menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit. Pentingnya menciptakan sistem kompetisi antar unit pengguna sistem informasi manajemen rumah sakit, sehingga dapat membangun persepsi bahwa dengan menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit dan kesejahteraan pasien, serta meningkatkan efisiensi pekerjaan di rumah sakit. Penelitian ini hanya terbatas hanya menilai intensi tenaga kesehatan dalam menggunakan, tanpa menilai kemampuan menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit, sehingga disarankan untuk selanjutnya meneliti tentang kemampuan tenaga kesehatan dalam menggunakan, sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan pelatihan yang tepat dalam membangun kemampuan tenaga kesehatan untuk memaksimalkan penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmed, M. H., Bogale, A. D., Tilahun, B., Kalayou, M. H., Klein, J., Mengiste, S. A., & Endehabtu, B. F. (2020). Intention to use electronic medical record and its predictors among health care providers at referral hospitals, north-West Ethiopia, 2019: Using

unified theory of acceptance and use technology 2(UTAUT2) model. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12911-020-01222-x>

Ajzen, I. (2005). *EBOOK: Attitudes*,

- Personality and Behaviour*. McGraw-Hill Education.
- Aldosari, B., Al-Mansour, S., Aldosari, H., & Alanazi, A. (2018). Assessment of factors influencing nurses acceptance of electronic medical record in a Saudi Arabia hospital. *Informatics in Medicine Unlocked*, 10, 82–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.imu.2017.12.007>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Apathy, N. C., & Yeager, V. A. (2019). Examining Training Motivations Among Public Health Workers. *Journal of Public Health Management and Practice: JPHMP*, 25 Suppl 2(2 Suppl), S157–S165. <https://doi.org/10.1097/PHH.00000000000000940>
- Ardita, V., Novieastari, E., & Gayatri, D. (2019). Assertive communication training and associate nurses' knowledge and motivation: A quasi experiment. *Enfermeria Clinica*, 29, 837–844. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.126>
- Arora, L., & Iqbal, F. (2023). Experiences of implementing hospital management information system (HMIS) at a tertiary care hospital, India. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(1), 59–81. <https://doi.org/10.1108/XJM-09-2020-0111>
- Ashraf, M. A., Iqbal, J., Arif, M. I., & Asghar, M. Z. (2022). Fostering ICT Competencies in Blended Learning: Role of Curriculum Content, Material, and Teaching Strategies. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.758016>
- Atinga, R. A., Abor, P. A., Suleman, S. J., Anaba, E. A., & Kipo, B. (2020). e-health usage and health workers' motivation and job satisfaction in Ghana. *PloS One*, 15(9), e0239454. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239454>
- Bastari, A., Eliyana, A., Syabarrudin, A., Arief, Z., & Emur, A. P. (2020). Digitalization in banking sector: the role of intrinsic motivation. *Heliyon*, 6(12), e05801. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05801>
- Boon-itt, S. (2019). Quality of health websites and their influence on perceived usefulness, trust and intention to use: an analysis from Thailand. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 8. <https://doi.org/10.1186/s13731-018-0100-9>
- Calderon-Monge, E., & Ribeiro-Soriano, D. (2023). The role of digitalization in business and management: a systematic literature review. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00647-8>
- Chaveesuk, S., Khalid, B., Bsoul-Kopowska, M., Rostańska, E., & Chaiyasoonthorn, W. (2022). Comparative analysis of variables that influence behavioral intention to use MOOCs. *PLOS ONE*, 17(4), 1–26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262037>
- Davis, F. D., Granić, A., & Marangunić, N. (2023). *The Technology Acceptance Model: 30 Years of TAM*. Springer International Publishing.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- EL Hajjar, S. T., & Alkhanaizi, M. S. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>
- Febrita, H., Martunis, M., Syahrizal, D., Abdat, M., & Bakhtiar, B. (2021). ANALYSIS OF HOSPITAL INFORMATION MANAGEMENT SYSTEM USING HUMAN ORGANIZATION FIT MODEL. *Jurnal Administrasi Kesehatan*

- Indonesia*, 9, 23.  
<https://doi.org/10.20473/jaki.v9i1.2021.23-32>
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30.  
<https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gani, M. O., Rahman, M. S., Bag, S., & Mia, M. P. (2023). Examining behavioural intention of using smart health care technology among females: dynamics of social influence and perceived usefulness. *Benchmarking: An International Journal*, ahead-of-p(ahead-of-print).  
<https://doi.org/10.1108/BIJ-09-2022-0585>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.  
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28(2), 707–715.  
<https://doi.org/10.1007/s10100-019-00658-5>
- Kruger, R., Brosens, J., & Hattings, M. (2020). A Methodology to Compare the Usability of Information Systems. In *Responsible Design, Implementation and Use of Information and Communication Technology: 19th IFIP WG 6.11 Conference on e-Business, e-Services, and e-Society, I3E 2020, Skukuza, South Africa, April 6–8, 2020, Proceedings, Part II* (Vol. 12067, pp. 452–463). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-45002-1\\_39](https://doi.org/10.1007/978-3-030-45002-1_39)
- Kuo, K. M., Chen, Y. C., Talley, P. C., & Huang, C. H. (2018). Continuance compliance of privacy policy of electronic medical records: the roles of both motivation and habit. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 18(1), 135.  
<https://doi.org/10.1186/s12911-018-0722-7>
- Ljubicic, V., Ketikidis, P. H., & Lazuras, L. (2020). Drivers of intentions to use healthcare information systems among health and care professionals. *Health Informatics Journal*, 26(1), 56–71.  
<https://doi.org/10.1177/1460458218813629>
- Lulin, Z., Owusu-Marfo, J., Antwi, H. A., & Xu, X. (2020). The Contributing Factors to Nurses' Behavioral Intention to Use Hospital Information Technologies in Ghana. *SAGE Open Nursing*, 6(301).  
<https://doi.org/10.1177/2377960820922024>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–13.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Mohammadpour, A., Ghaemi, M. M., Darrudi, R., & Sadagheyani, H. E. (2021). Use of Hospital Information System to Improve the Quality of Health Care from Clinical Staff Perspective. *Galen Medical Journal*, 10, e1830.  
<https://doi.org/10.31661/gmj.v10i0.1830>
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ngusie, H. S., Ahmed, M. H., Kasaye, M. D., & Kanfe, S. G. (2022). Utilisation of health management information and its determinant factors among health professionals working at public health facilities in North Wollo Zone, Northeast Ethiopia: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 12(4), 1–10.  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-052479>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on

- employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Sanjuluca, T. H. P., de Almeida, A. A., & Cruz-Correia, R. (2022). Assessing the Use of Hospital Information Systems (HIS) to Support Decision-Making: A Cross-Sectional Study in Public Hospitals in the Huíla Health Region of Southern Angola. *Healthcare (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/healthcare10071267>
- Sun, S. L., Hwang, H. G., Dutta, B., & Peng, M. H. (2019). Exploring critical factors influencing nurses' intention to use tablet PC in Patients' care using an integrated theoretical model. *Libyan Journal of Medicine*, 14(1). <https://doi.org/10.1080/19932820.2019.1648963>
- Welchen, V., Matte, J., Giacomello, C. P., Dalle Molle, F., & Camargo, M. E. (2022). Usability perception of the health information systems in Brazil: the view of hospital health professionals on the electronic health record. *RAUSP Management Journal*, 57(3), 264–279. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2021-0023>
- Zaman, N., Goldberg, D. M., Kelly, S., Russell, R. S., & Drye, S. L. (2021). The Relationship between Nurses' Training and Perceptions of Electronic Documentation Systems. *Nursing Reports (Pavia, Italy)*, 11(1), 12–27. <https://doi.org/10.3390/nursrep11010002>