e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599
DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v1i4
Received: 4 Januari 2023, Revised: 25 Januari 2023, Publish: 1 Februari 2023
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

JIM
JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN
E-ISSN:2829-4580, P-ISSN=2829-4599
https://greenpub.org/JIM
editor@greenpub.org
0811 7401 455

Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di RSU Mamami Kupang

Reinheart Damanik[1], Simon Sia Niha[2], Jou Sewa Adrianus[3], Henny A. Manafe[4]
[1] Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, reinheart@me.com
[2] Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com
[3] Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, adrianusjousewa@gmail.com
[4] Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

Corresponding Author: Reinheart Damanik

Abstract: *This study intends to analyze the factors that influence the implementation of the hospital management information system (SIMRS) at RSU MAMAMI Kupang. The results of inferential statistical analysis show that work culture has no significant impact on the implementation of the hospital management information system (SIMRS); age has no significant effect on the implementation of the hospital management information system (SIMRS); work experience does not have a significant impact on the implementation of the hospital management information system (SIMRS); Tool specifications affect meaningful implementation. The R square adjusted value shows that the coefficient of determination of the SIMRS application variable is 0.780 and the coefficient of determination of the HR Competency variable is 0.705. This value makes it clear that the involvement of work culture variables, age, work experience, HR competencies, tool specifications for the implementation of SIMRS is 78% and the contribution of work culture variables, age and work experience to HR competencies is 70%.*

Keyword: *Work Culture, Age, Work Experience, HR Competence, Tool Specifications.*

Abstrak: Kajian ini bermaksud untuk menganalisis faktor yang memengaruhi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) di RSU MAMAMI Kupang. Hasil analisis statistik inferensial memperlihatkan bila budaya kerja memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS); umur memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS); pengalaman kerja memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS); spesifikasi alat memengaruhi bermakna implementasi. Nilai R square adjusted memperlihatkan bila nilai koefisien determinasi variabel penerapan SIMRS sejumlah 0,780 dan nilai koefisien determinasi variabel Kompetensi SDM sejumlah 0,705. Nilai ini memperjelas bila keterlibatan variabel budaya kerja, umur, pengalaman kerja,

kompetensi SDM, spesifikasi alat terhadap Penerapan SIMRS sejumlah 78 % dan kontribusi variabel budaya kerja, umur dan pengalaman kerja terhadap kompetensi SDM sejumlah 70%.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Umur, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM, Spesifikasi Alat.

PENDAHULUAN

Teknologi berperan cukup vital untuk bisa mengaitkan bermacam bidang. Teknologi turut memberi kesempatan guna mengoptimalkan efektivitas maupun efisiensi suatu kegiatan profesional demi mengover kebutuhan perusahaan dengan berkolaborasi, berkoordinasi, dan bisa dikendalikan. Penerapan teknologi data di bidang kedokteran membutuhkan pembaruan terhadap prosesnya, baik terkait informasi klinis atau layanan yang perlu mendapat pengembangan.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia sudah menerbitkan kebijakan sebagai acuan utnuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan yang dilakukan pemerintah atau swasta demi mengoptimalkan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit, yang berdasar ke Permenkes No. 1171/Menkes/Per/VI/2011(PMKRI 2011). Permenkes Pasal 1 Ayat 1 menyebut bila tiap rumah sakit harus menjalankan sistem informasi rumah sakit. Sistem informasi rumah sakit mnejadi unsur terpenting dalam memaksimalkan kualitas pelayanan. Mutu pelayanan di nilai dari berbagai aspek dalam proses Akreditasi instansi penyelenggara layanan kesehatan seperti rumah sakit. Salah satu di dalamnya adalah penggunaan sistem informasi teknologi dalam mengelola rumah sakit, yang disebut sebagai SIMRS (sistem informasi manajemen rumah sakit). Implementasi sistem tata kelola rumah sakit ditetapkan oleh kesiapan rumah sakit dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) maupun perangkat informasi yang baik.

SIMRS sebagai sistem komputerisasi yang bisa mengolah data secara tepat guna menciptakan kumpulan informasi yang terkait satu sama lain agar bisa diserahkan ke seluruh tingkatan manajemen di rumah sakit. Hasil informasi yang sudah melalui pengolahan ialah laporan yang bisa pengguna manfaatkan dalam menentukan keputusan terkait usaha meningkatkan layanan kesehatan. SIMRS berperan guna mengendalikan kualitas layanan, pengendalian kualitas maupun indikator produktivitas, menyerdehanakan layanan, menganalisis manfaat maupun memprediksi kebutuhan, kajian klinis, dan pendidikan atau perencanaan dan pengevaluasian program (Kapalawi,2009).

Implementasi SIMRS beracuan ke 5 indikator. Indikator tersebut, seperti SDM (*human resources*) sebagai petugas yang melaksanakan SIMR berdasar pada peran maupun jabatan. *Hardware resources* ialah perangkat keras yang dipergunakan sistem informasi, seperti mesin/komputer dan unsur pendukungnya, terminal data, dan beberapa unsur pendukung lainnya. *Software resources* ialah perangkat lunak berwujud sistem *software*, aplikasi maupun prosedur. *Network resources* ialah sumber daya jaringan meliputi teknologi telekomunikasi.

Berdasar survei perihal SIMRS di Rumah Sakit Umum Mamami, masih terdapat beberapa catatan penting untuk dilakukan pembenahan. Ditinjau dari aspek teknologi masih ada persoalan dimana belum tersedia modul CSSD dan inventori. Dalam wawancara dengan penanggung jawab diperoleh informasi bahwa modul CSSD dan inventori sementara dikerjakan dan akan segera diterapkan dalam aplikasi SIMRS. Dari aspek organisasi yaitu terkait dukungan pelatihan sudah dilaksanakan namun masih terbatas pada kepala instalasi karena diharapkan dalam proses kepala instalasi dapat memberi informasi perihal penggunaan SIMRS pada staf. RSU Mamami masih menghadapi persoalan budaya kerja dimana sebagian karyawan masih belum mampu beradaptasi dengan sistem kerja baru yang berbasis komputerisasi. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih dari tiga tahun ternyata tidak

mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menerapkan SIMRS. Kondisi ini diperburuk dengan tidak adanya kemauan atau inisiatif dari karyawan untuk belajar meningkatkan kompetensi dan keterampilannya menggunakan aplikasi SIMRS.

Aspek SDM terkait kesiapan SDM dalam menerapkan maupun mempergunakan aplikasi SIMRS. Hasil studi awal melalui wawancara didapati bila masih ada kekurangan dalam menggunakan SIMRS, masih belum terbiasa karena masih ada perubahan dari model manual menjadi Komputerisasi pada SIMRS, pendidikan dan kompetensi pengguna SIMRS yang beragam yaitu dari dokter, perawat, bidan dan pegawai lainnya yang tidak terbiasa menggunakan Aplikasi SIMRS. Kompleksitas dari aspek SDM ini menjadi alasan memfokuskan kajian ini ke sumber daya manusia (SDM) dalam penggunaan Aplikasi SIMRS.

Aspek manusia ialah faktor penentu kesuksesan penerapan sistem informasi teknologi karena berhubungan erat dengan operasional sistem informasi. Faktor manusia berhubungan dengan SDM itu sendiri, yang menentukan keterampilan/kapabilitas dalam pelaksanaan dan penggunaan Sistem Informasi berbasis teknologi. Mc Clelland menjabarkan kompetensi merupakan kriteria yang fundamental pada diri manusia yang memengaruhi atau bisa menjelaskan kinerjanya. Artinya, kompetensi ialah segala sesuatu yang dilaksanakan *outstanding performers* dalam kurun waktu tertentu dengan kondisi tertentu, dan dengan hasil terbaik, dibanding segala sesuatu yang *average performers* lakukan (Zainal, dkk. 2015).

Lasut (2017) memaparkan bila usia ialah umur seseorang yang dihitung ketika lahir hingga berulang tahun. Kian cukup usia, maka kematangan maupun kekuatan manusia pun kian meningkat, terutama terkait cara berpikir dan bekerja. Bila merujuk ke segi kepercayaan, seseorang yang dewasa dianggap lebih baik dibanding seseorang yang belum dewasa. perihal ini dijadikan pengalaman maupun kematangan jiwa.

Data lama bekerja SDM di Rumah Sakit Umum Mamami Kupang memperlihatkan 72,35% sudah bekerja di atas 1 tahun, sedangkan sisanya 35,88 % bekerja di atas 3 tahun. Data ini menggambarkan pengalaman kerja SDM di Rumah Sakit Umum Mamami. Makin lama seseorang bekerja di bidangnya, tentu orang itu makin menguasai pekerjaannya. Namun, dalam adaptasi penggunaan SIMRS masih dirasakan belum berjalan dengan baik proses adaptasi. Perihal ini disebabkan mayoritas sudah mempergunakan sistem manual berupa *paper based*. Proses transisi dari manual ke komputerisasi membutuhkan waktu dalam beradaptasi.

Faktor budaya kerja menjadi faktor yang dievaluasi sebab dapat memberi gambaran terkait adapatasi sumber daya manusia yang sebelumnya menggunakan system manual beralih ke system berbasis komperisasi dan aplikasi di Rumah Sakit Umum Mamami Kupang. Budaya kerja dapat menjadi salah satu aspek yang mendukung dalam kompetensi karyawan dalam mempergunakan SIMRS selama melaksanakan pekerjaan. Penilaian pengalaman kerja di lihat dari aspek berapa lama seseorang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi. Pengalaman kerja merupakan salah satu aspek penilaian dalam menentukan kompetensi karyawan. Pengalaman kerja dinilai dari lama karyawan bekerja dalam bidang yang berhubungan dengan sistem informasi lebih baik selama memahami sistem informasi rumah sakit berbasis aplikasi ataukan berpengaruh negatif dalam penerapan karena kenyamanan menggunakan sistem manual dengan menggunakan *paper based*.

Beracuan ke pemaparan di atas, rumusan masalah dalam kajian ini ialah:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap budaya kerja, umur, pengalaman kerja, spesifikasi alat, kompetensi sumber daya manusia dan penerapan system informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) di Rumah Sakit Umum Mamami Kupang?
2. Apakah budaya kerja memengaruhi bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS)?

3. Apakah umur memengaruhi bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS)?
4. Apakah pengalaman kerja memengaruhi bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS)?
5. Apakah spesifikasi alat memengaruhi bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS)?
6. Apakah kompetensi sumber daya manusia memengaruhi bermakna bagi implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS)?
7. Apakah budaya kerja memengaruhi bermakna bagi kompetensi sumber daya manusia?
8. Apakah umur berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia?
9. Apakah pengalaman kerja memengaruhi bermakna bagi kompetensi sumber daya manusia ?
10. Apakah kompetensi sumber daya manusia memediasi pengaruh signifikan dari budaya kerja, umur dan pengalalan kerja terhadap implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS)?

METODE

Desain Penelitian

Metode pada kajian ini, yaitu kuantitatif sebagai prosedur kajian untuk meneliti populasi/sampel tertentu dengan maksud menguji hipotesis yang sudah peneliti tetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Populasi dan Sampel

Populasi kajian ini, yaitu semua tenaga medis maupun nonmedis yang bekerja di Rumah Sakit Mamami Kupang sejumlah 144 orang, sedangkan sampel kajian sejumlah sebesar 106.

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel, indikator dan skala pengukuran dalam kajian ini seperti:

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Budaya Kerja	Nilai maupun norma dalam lingkungan pekerjaan (organisasi) Kebiasaan dalam menjalankan pekerjaan	Sikap Perilaku Disiplin	Ordinal
2	Umur	Usia produktif pegawai pada saat melakukan pekerjaan di RSU Mamami yang nampak dalam kemampuan berhadapan dengan teknologi	1. Pemahaman terhadap aplikasi 2. Kemampuan menggunakan aplikasi	Ordinal
3	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja pada diri individu memperlihatkan jenis pekerjaan yang sudah dilaksanakan untuk memberi kesempatan dalam menjalankan pekerjaan yang lebih baik (Handoko, 2013)	Pengetahua dan Ketrampilan Penguasaan terhadap pekerjaan	Ordinal

4	Spesifikasi Alat	Jenis Alat komputer yang di gunakan dan kondisi alat saat menjalankan aplikasi SIMRS. Penilaian sumber daya manusia terhadap Jenis Alat komputer yang di gunakan dan kondisi alat saat menjalankan aplikasi SIMRS.	Hardware Software Network	Ordinal
5	Kompetensi SDM	Kemampuan dalam menggunakan Aplikasi MMIS dan komputerisasi pendukung SIMRS	Pengetahuan Ketrampilan Sikap	Ordinal
6	Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)	Suatu sistem komputerisasi yang bisa mengolah data secara tepat dan cepat, serta menciptakan kumpulan informasi untuk berinteraksi agar bisa diserahkan ke seluruh tingkatan manajemen rumah sakit	SDM Hardware Resources Software resources Network resources Monitoring	Ordinal

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Kajian ini mempergunakan angket yang menjadi media pengumpul data. Angket adalah metode untuk mengumpulkan data yang terlaksana dengan memberikan sejumlah pertanyaan/pernyataan tertulis yang perlu responden/informan jawab (Sugiyono, 2011: 199). Teknik analisis data pada kajian ini mempergunakan statistik. Ada dua jenis statistik pada kajian ini, yakni statistik deskriptif maupun inferensial dengan alat uji statistik *partial least square* (PLS) versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Deskriptif Budaya Kerja

No	Indikator	Item	∑	X̄ps-p	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
1	Sikap terhadap penggunaan SIMRS	X1.1	382	3,54	0,71	71 %	Baik
		X1.2	378	3,50	0,70	70 %	Baik
		X1.3	382	3,54	0,71	71 %	Baik
		X1.4	383	3,55	0,71	71 %	Baik
		X1.5	380	3,52	0,70	70 %	Baik
2	Perilaku pada waktu bekerja	X2.1	387	3,58	0,72	72 %	Baik
		X2.2	382	3,54	0,71	71 %	Baik
		X2,3	374	3,46	0,69	69 %	Baik
3	Disiplin saat bekerja	X3.1	382	3,54	0,71	70 %	Baik
		X3.2	367	3,40	0,68	68 %	Cukup Baik
		X3.3	373	3,45	0,69	69 %	Baik
		X3.4	370	3,43	0,69	69 %	Baik
	Rata-Rata					70 %	Baik

Berdasar analisis persepsi responden terhadap budaya kerja dengan 3 indikator, yaitu sikap terhadap penggunaan SIMRS, perilaku maupun disiplin ketika bekerja diperoleh skor rerata ialah 70 %. Seluruh indikator mendapat skor rerata 70% berkategori “Baik”, sehingga hipotesis pertama menyebut bila budaya kerja di RSU Mamami adalah Baik diterima.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Umur

Indikator	Item	∑	X̄ps-p	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
Pemahaman terhadap Aplikasi	X2.1	378	3,50	0,70	70 %	Baik
	X2.2	381	3,53	0,71	71 %	Baik
	X2.3	381	3,53	0,71	71 %	Baik
Kemampuan menggunakan Aplikasi	X2.4	358	3,31	0,66	66 %	Cukup Baik
	X2.5	367	3,40	0,68	68 %	Cukup Baik
Rata-rata					69%	Baik

Berdasar analisis persepsi responden terhadap variabel umur, mendapat skor rerata sejumlah 69% berkategori Baik. Tanggapan responden atas variabel umur dengan 2 indikator mendapat skor rerata 69% berkategori Baik. Seluruh Item pernyataan dari variabel umur mendapat skor berkategori baik, maka hipotesis pertama menyebut variabel umur di RSU Mamami ialah Baik diterima.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja

Indikator	Item	∑	X̄ps-p	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
Lama Bekerja	X3.1	367	3,40	0,70	70 %	Baik
Pengetahuan	X3.2	368	3,41	0,71	71 %	Baik
Ketrampilan	X3.3	368	3,41	0,71	71 %	Baik
Penguasaan Terhadap Pekerjaan	X3.4	364	3,37	0,66	66 %	Cukup Baik
	X3.5	365	3,38	0,68	68 %	Cukup Baik
Rata-rata					69 %	Baik

Berdasar analisis persepsi responden terhadap variabel pengalaman kerja dengan 4 indikator, yaitu lama bekerja, pengetahuan, ketrampilan serta Penguasaan pekerjaan, mendapat skor rerata sejumlah 69% berkategori Baik; sehingga hipotesis pertama, menyebut variabel pengalaman kerja di RSU Mamami adalah Baik diterima.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Spesifikasi Alat

Indikator	Item	∑	X̄ps-p	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
Hardware (Perangkat Keras)	X4.1	374	3,46	0,69	69 %	Baik
	X4.2	366	3,39	0,68	68 %	Cukup Baik
	X4.3	364	3,37	0,67	67 %	Cukup Baik
	X4.4	367	3,40	0,68	68 %	Cukup Baik
	X4.5	370	3,43	0,69	69 %	Baik
Software (Perangkat Lunak)	X4.6	370	3,43	0,69	69 %	Baik
	X4.7	373	3,45	0,69	69 %	Baik
	X4,8	377	3,49	0,70	70 %	Baik
Network (Jaringan)	X4.9	367	3,42	0,68	68 %	Cukup Baik
	X4.10	384	3,56	0,71	71 %	Baik
	X4.11	382	3,54	0,71	71 %	Baik
	X4.12	382	3,54	0,71	71 %	Baik
Rata-Rata					69 %	Baik

Berdasar analisis persepsi responden terhadap variabel Spesifikasi Alat dengan 3 indikator, yaitu *hardware* (perangkat keras), *software* (perangkat lunak), dan *network* (jaringan) mendapatkan skor rerata sejumlah 69% berkategori baik. Hipotesis pertama yang mengatakan variabel spesifikasi alat di RSU Mamami ialah Baik diterima.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Kompetensi SDM

Indikator	Item	∑	X̄ps-p	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
Pengetahuan	Z 1	384	3,56	0,71	71 %	Baik
	Z.2	389	3,60	0,72	72 %	Baik
	Z.3	379	3,51	0,70	70 %	Baik
Ketrampilan	Z.4	378	3,50	0,70	70 %	Baik
	Z.5	354	3,28	0,66	66 %	Cukup Baik
	Z 6	363	3,36	0,67	67 %	Cukup Baik
	Z 7	378	3,50	0,70	70 %	Baik
	Z 8	385	3,56	0,71	71 %	Baik
Sikap	Z 9	371	3,44	0,69	69 %	Baik
	Z 10	378	3,50	0,70	70 %	Baik
	Z 11	374	3,46	0,69	69 %	Baik
	Z 12	381	3,53	0,71	71 %	Baik
Rata-Rata					69,66 %	Baik

Hasil analisis persepsi responden terhadap variabel Kompetensi SDM dengan 3 indikator yaitu Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap mendapatkan skor rata-rata sebesar 69,66 % kategori Baik, sehingga hipotesis pertama yang mengatakan bahwa variabel kompetensi SDM di RSU Mamami adalah Baik diterima.

Tabel 6. Analisis Deskriptif Penerapan SIMRS

Indikator	Item	∑	X̄ps-p	Ps-p	Skor Indikator	Kategori
Human Resources	Y 1	400	3,70	0,74	74 %	Baik
	Y.2	398	3,69	0,74	74 %	Baik
	Y.3	324	3,00	0,60	60 %	Cukup Baik
Hardware Resources	Y.4	398	3,69	0,74	74 %	Baik
	Y.5	402	3,72	0,74	74 %	Baik
	Y 6	390	3,61	0,72	72 %	Baik
	Y 7	390	3,61	0,72	72 %	Baik
	Y 8	390	3,61	0,72	72 %	Baik
Software Resourrces	Y 9	399	3,69	0,74	74 %	Baik
	Y 10	393	3,64	0,73	73 %	Baik
	Y 11	382	3,54	0,71	71 %	Baik
	Y 12	387	3,58	0,72	72 %	Baik
Network Resources	Y 13	389	3,60	0,72	72 %	Baik
	Y 14	385	3,56	0,71	71 %	Baik
	Y 15	388	3,59	0,72	72 %	Baik
Monitoring	Y 16	386	3,57	0,71	71 %	Baik
	Y 17	389	3,60	0,72	72 %	Baik
	Y 18	390	3,61	0,72	72 %	Baik
	Y 19	390	3,61	0,72	72 %	Baik
	Y 20	388	3,59	0,72	72 %	Baik
Rata-Rata					71,8 %	Baik

Hasil analisis persepsi responden terhadap variabel penerapan SIMRS dengan 5 indikator, yaitu *human resources*, *hardware resources*, *software resources*, *network resources*, dan *monitoring* mendapatkan skor rata-rata sebesar 71,8 % kategori baik, sehingga hipotesis pertama yang mengatakan bahwa variabel penerapan SIM RS di RSU Mamami adalah Baik diterima.

AVE (Average Variance Extracted)

Penilaian *discriminant validity* bisa melalui perbandingan akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk dengan hubungan antarkonstruk yang ada di dalam model. Model memiliki *discriminant validity* yang cukup bila akar AVE di tiap konstruk di atas hubungan antarkonstruk. Model yang baik bila nilai AVE di tiap konstruk di atas 0,5. Hasil analisis tetrera di uraian ini.

Tabel 7. *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja (X1)	0.861
Kompetensi SDM (Z)	0.959
Penerapan SIMRS (Y)	0.960
Pengalaman Kerja (X4)	0.797
Spesifikasi Alat (X4)	0.756
Umur (X2)	0.834

Sumber: Pengolahan data primer mempergunakan SEM PLS

Hasil analisis memperlihatkan nilai (AVE) di seluruh konstruk di atas 0,5. Perihal ini memperlihatkan bila variabel laten memperhitungkan indikator pada blok yang lebih baik dibanding indikator blok lain. Artinya, masing-masing variabel laten mempunyai validitas discriminat yang baik dalam menentukan ukuran konstruk atau variabel laten.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan bermaksud guna menetapkan apakah indikator cenderung tepat sebagai pengukur yang baik untuk konstruk berdasar prinsip bila masing-masing indikator perlu berhubungan dengan konstruk. Ghozali dan Latan (2015) lebih jauh mengatakan pengukur konstruk yang berlainan sepatutnya tidak berhubungan tinggi. Henseler (2015) lebih jauh mengatakan bila dalam aplikasi Smart-PLS, uji validitas diskriminan mempergunakan nilai *cross loadings* maupun *fornell-larcker criterion*, dan *heterotrait-monotrait* atau HTMT.

Nilai *cross loading* tiap konstruk dilakukan evaluasi untuk memperjelas bila hubungan konstruk dengan item pengukuran di atas konstruk lain. Nilai *cross loading* yang diinginkan, yaitu di atas 0,7. *Cross loading* merupakan metode untuk mencari tahu *discriminant validity*, dengan mencermati nilai *cross loading*. Bila nilai *loading* dari tiap item terhadap konstruk di atas nilai cross loading. Nilai discriminant validity tertera di uraian berikut:

Tabel 8. Discriminant validity *Cross Loading*

	Budaya Kerja (X1)	Kompetensi SDM (Z)	Penerapan SIMRS (Y)	Pengalaman Kerja (X3)	Spesifikasi Alat (X4)	Umur (X2)
X1.1	0.923	0.792	0.692	0.462	0.619	0.812
X1.2	0.941	0.712	0.630	0.458	0.612	0.628
X1.3	0.920	0.620	0.557	0.346	0.516	0.657

`

X2.1	0.778	0.846	0.724	0.445	0.637	0.947
X2.2	0.579	0.585	0.462	0.351	0.505	0.878
X3.1	0.293	0.333	0.326	0.826	0.505	0.291
X3.2	0.449	0.440	0.408	0.959	0.566	0.427
X3.3	0.498	0.489	0.386	0.937	0.590	0.474
X3.4	0.373	0.363	0.358	0.842	0.491	0.367
X4.1	0.629	0.580	0.480	0.670	0.826	0.509
X4.2	0.500	0.671	0.587	0.545	0.898	0.495
X4.3	0.546	0.750	0.901	0.442	0.884	0.620
Y1	0.654	0.856	0.981	0.401	0.816	0.663
Y2	0.648	0.857	0.992	0.410	0.812	0.636
Y3	0.709	0.828	0.984	0.391	0.778	0.691
Y4	0.670	0.842	0.988	0.401	0.794	0.663
Y5	0.656	0.815	0.955	0.434	0.746	0.645
Z1	0.749	0.967	0.813	0.476	0.746	0.840
Z2	0.765	0.982	0.843	0.446	0.766	0.774
Z3	0.747	0.990	0.862	0.432	0.790	0.755

Sumber: Pengolahan data primer mempergunakan SEM PLS

Sesuai hasil di atas, maka diperoleh nilai > 0,7 sehingga memberi simpulan jika tiap konstruk pada kajian ini layak digunakan atau telah memenuhi persyaratan.

.

Composite Reliability

Kriteria validitas maupun reliabilitas terlihat melalui nilai reliabilitas suatu konstruk yang terukur mempergunakan dua ketentuan, yakni *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang menentukan ukuran konstruk. Konstruk dianggap reliabel bila nilai *composite reliability* atau *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Nilai *composite reliability* tertera di uraian berikut.

Tabel 9. Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Kerja (X1)	0.949
Kompetensi SDM (Z)	0.986
Penerapan SIMRS (Y)	0.992
Pengalaman Kerja (X4)	0.940
Spesifikasi Alat (X4)	0.903
Umur (X2)	0.909

Sumber: Pengolah data primer mempergunakan SEM PLS

Berdasar uraian tersebut, memperjelas bila nilai *composite reliability* di seluruh konstruk lebih dari nilai 0,7. Atas dasar itulah, bisa memberi simpulan jika seluruh kontruk bereliabilitas yang baik berdasar pada batas minimal yang dipersyaratkan.

Cronbach Alpha

Uji reliabilitas diperkuat oleh *cronbach alpha*. Nilai ini setidaknya bisa lebih dari angka 0,6 untuk seluruh konstruk. Outer model selian ditentukan melalui penilaian validitas konvergen, sedangkan validitas diskriminan bisa dilaksanakan dengan mencermati reliabilitas konstruk atau variabel laten yang terukur oleh nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang

menentukan ukuran konstruk dianggap reliabel bila nilai *cronbach alpha* > 0,6. Nilai *cronbach alpha* tertera di uraian berikut.

Tabel 10. Nilai *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Budaya Kerja (X1)	0.920
Kompetensi SDM (Z)	0.979
Penerapan SIMRS (Y)	0.990
Pengalaman Kerja (X4)	0.914
Spesifikasi Alat (X4)	0.849
Umur (X2)	0.808

Sumber: Olah data mempergunakan Smart PLS, 2022

Tabel tersebut memperjelas bila nilai cronbach alpha di setiap variabel di atas 0,6, maka variabel tersebut layak/reliabel.

Analisis Statistik Inferensial

Hasil uji pengaruh dengan SEM-PLS tertera pada tabel jalur koefisien di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Boothstrapping Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Kompetensi SDM (Z)	0.350	0.353	0.148	2.369	0.018
Budaya Kerja (X1) -> Penerapan SIMRS (Y)	0.070	0.061	0.104	0.676	0.499
Kompetensi SDM (Z) -> Penerapan SIMRS (Y)	0.581	0.558	0.184	3.153	0.002
Pengalaman Kerja (X3) -> Kompetensi SDM (Z)	0.075	0.083	0.077	0.979	0.328
Pengalaman Kerja (X3) -> Penerapan SIMRS (Y)	-0.104	-0.118	0.088	1.184	0.237
Spesifikasi Alat (X4) -> Penerapan SIMRS (Y)	0.409	0.461	0.163	2.516	0.012
Umur (X2) -> Kompetensi SDM (Z)	0.507	0.499	0.137	3.689	0.000
Umur (X2) -> Penerapan SIMRS (Y)	-0.063	-0.066	0.090	0.700	0.484

Sumber: Olah data primer dengan SEM PLS

Sesuai uji hipotesis pengaruh langsung antarvariabel, maka bisa memperjelas bila:

Hipotesis 2: Budaya Kerja (X1) Memengaruhi Signifikan bagi Penerapan SIMRS (Y)

Berdasar pengujian hipotesis kedua, didapati nilai koefisien jalur tidak signifikan dengan nilai T -Statistik sejumlah 0,676 di bawah nilai t tabel 1,96, sedangkan nilai P value 0,499 di atas alfa 0,05, maka budaya kerja (X1) memengaruhi bermakna bagi penerapan SIMRS (Y) tidak bisa dibuktikan sehingga ditolak.

Hipotesis 3: Umur (X2) Memengaruhi Signifikan bagi Penerapan SIMRS (Y)

Berdasar uji hipotesis ketiga, didapat nilai koefisien tidak signifikan, karena nilai T -Statistik sejumlah 0,700. Nilai ini di bawah nilai T-table 1,96, sedangkan nilai p value 0,484 di atas alpha 0,05, maka hipotesis ketiga yang menyebut umur (X2) memengaruhi bermakna bagi Penerapan SIMRS (Y) tidak bisa dibuktikan sehingga ditolak. Diterima.

Hipotesis 4: Pengalaman Kerja (X3) Memengaruhi Signifikan bagi Penerapan SIMRS (Y)

Berdasar uji hipotesis keempat didapat nilai koefisien yang jalur yang tidak signifikan dengan nilai T -Statistik sejumlah 1,184 di bawah t tabel 1,96, sedangkan P value 0,237 di atas alfa 0,05. Hipotesis keempat yang menyebut pengalaman kerja (X3) memengaruhi bermakna bagi penerapan SIMRS (Y) tidak dapat dibuktikan sehingga ditolak.

Hipotesis 5: Spesifikasi Alat (X4) Berpengaruh Signifikan terhadap Penerapan SIMRS (Y)

Berdasar uji hipotesis kelima didapat nilai koefisien jalur yang signifikan, dengan nilai T -Statistik sejumlah 2,516 di atas nilai t tabel 1,96, sedangkan P value 0,012 di bawah alfa 0,05 maka hipotesis kelima yang menyatakan Spesifikasi alat (X4) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan SIM RS (Y) terbukti sehingga Diterima.

Hipotesis 6: Kompetensi SDM (Z) Berpengaruh Signifikan Terhadap Penerapan SIM RS (Y)

Berdasar uji hipotesis keenam didapat nilai koefisien jalurnya signifikan, karena nilai T-Statistik sejumlah 3,153 di atas nilai T-Table 1,96 atau p value sejumlah 0.002 di bawah nilai alpha 0,05 sehingga hipotesis keenam yang menyebut bila kompetensi SDM (Z) memengaruhi bermakna bagi penerapan SIMRS (Y) terbukti, sehingga diterima.

Hipotesis 7: Budaya Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kompetensi SDM (Z)

Berdasar hasil uji hipotesis ketujuh diperoleh nilai koefisien jalur yang signifikan dengan nilai T -Statistik sejumlah 2,369 di atas nilai t tabel 1,96, sedangkan nilai P value 0,018 di atas alfa 0,05 maka budaya kerja (X1) memengaruhi kompetensi SDM (Z) terbukti sehingga diterima.

Hipotesis 8: Umur (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Komeptensi SDM (Z)

Berdasar uji hipotesis ketiga, didapat nilai koefisien signifikan karena nilai T -Statistik sejumlah 3,689. Nilai tersebut di atas T-table 1,96, sedangkan p value 0,000 di bawah alpha 0,05, sehingga hipotesis kedelapan yang menyebut Umur (X2) memengaruhi bermakna bagi Kompetensi SDM (Z) terbukti, maka diterima.

Hipotesis 9: Pengalaman Kerja (X3) Berpengaruh Signifikan terhadap Kompetensi SDM (Z)

Berdasar hasil pengujian hipotesis kesembilan didapati nilai koefisien dengan jalur tidak signifikan bernilai T -Statistik sejumlah 0,979 di bawah nilai t tabel 1,96. Nilai P value 0,328 di atas alfa 0,05, maka hipotesis kesembilan yang menyebut pengalaman kerja (X3) memengaruhi bermakna bagi Kompetensi SDM (Z) tidak bisa dibuktikan sehingga Ditolak.

Hipotesis 10: Kompetensi Sumber Daya Manusia Memediasi Pengaruh Signifikan dari Budaya Kerja, Umur, dan Pengalaman Kerja bagi Penerapan SIMRS

Tabel 12. Kompetensi SDM (Z) Memediasi Pengaruh Budaya Kerja,Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Penerapan SIMRS (Y)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Budaya Kerja (X1) -> Kompetensi SDM (Z) -> Penerapan SIMRS (Y)	0.204	0.202	0.113	1.806	0.071
Umur (X2) -> Kompetensi SDM (Z) -> Penerapan SIMRS (Y)	0.295	0.280	0.124	2.378	0.018

Pengalaman Kerja (X3) -> Kompetensi SDM (Z) -> Penerapan SIMRS (Y)	0.044	0.041	0.042	1.039	0.299

Sumber: Hasil olahan data primer, 2022

Hasil pengujian hipotesis Sepuluh (a) Pengaruh tidak langsung Budaya kerja (X1) terhadap Penerapan SIMRS (Y) melalui Kompetensi sumber daya manusia (Z) diperoleh nilai koefisiennya tidak signifikan yang ditunjukkan oleh nilai T Statistik sebesar 1,806 di bawah dari nilai T table 1,96 (1,806 < 1,96) dan nilai P value 0,071 di atas alfa 0,05 (0,071 > 0,05) . Perihal ini memperjelas bila kompetensi SDM tidak mampu memediasi dudaya kerja (X1) dalam memengaruhi penerapan SIMRS (Y) sehingga hipotesis Ditolak.

Hasil uji hipotesis sepuluh (b), umur (X1) memengaruhi tidak langsung bagi penerapan SIMRS (Y) melalui Kompetensi sumber daya manusia (Z) memperliahtkan nilai koefisien yang bermakna dan ditunjukkan nilai T Statistik sejumlah 2,378 di atas T table 1,96 (2,378 > 1,96), sedangkan nilai P value 0,018 di bawah alfa 0,05 (0,018 < 0,05). Perihal ini memperjelas kompetensi SDM mampu memediasi penuh pengaruh umur (X2) bagi penerapan SIMRS (Y) sehingga hipotesis diterima.

Hasil uji hipotesis Sepuluh (c), pengalaman kerja (X3) memengaruhi langsung bagi penerapan SIMRS (Y) melalui kompetensi sumber daya manusia (Z) memperlihatkan nilai koefisiennya tidak bermakna yang diperlihatkan oleh nilai T Statistik sejumlah 1,039 di atas T table 1,96 (1,039 < 1,96), sedangkan nilai P value 0,299 di atas alfa 0,05 (0,299 > 0,05). Perihal ini memperjelas bila kompetensi SDM tidak mampu memediasi pengalaman kerja dalam memengaruhi penerapan SIMRS (Y) sehingga hipotesis Ditolak.

Nilai *R Square* (R^2)

R-square atau koefisien determinan, yang bertugas untuk menentukan ukuran kebaikan yang sesuai dari persamaan regresi, yaitu memberi persentasi variasi total pada variabel dependen yang diperjelas oleh variabel independen. Nilai R2 berada di kisaran 0 – 1 dan kesesuaian model dianggap lebih baik bila R2 kian mendekat ke 1.

Tabel 13. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kompetensi SDM (Z)	0.713	0.705
Penerapan SIMRS (Y)	0.790	0.780

Sumber: Hasil olah data mempergunakan SEM PLS

Sesuai pemaparan tersebut, memperjelas bila nilai R square di Tabel 13, diperlihatkan nilai koefisien determinasi penerapan SIMRS sejumlah 0,780, sedangkan nilai koefisien determinasi kompetensi SDM sejumlah 0,705. Nilai ini memperjelas bila keterlibatan budaya kerja, umur, pengalaman kerja, kompetensi SDM, spesifikasi alat terhadap penerapan SIMRS sejumlah 78% dan kontribusi variabel budaya kerja, umur, pengalaman kerja, dan kompetensi SDM, terhadap variabel kompetensi SDM sejumlah 70%.

KESIMPULAN

Berdasar hasil kajian dan pembahasan di atas, peneliti bisa menuliskan simpulan, yaitu:

1. Tanggapan responden terhadap budaya kerja, umur, pengalaman kerja, spesifikasi alat, kompetensi sumber daya manusia dan implementasi SIMRS di Rumah Sakit Umum Mamami Kupang berkategori baik.
2. Budaya kerja memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi SIMRS.

3. Umur memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi SIMRS
4. Pengalaman kerja memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi SIMRS.
5. Spesifikasi Alat memengaruhi bermakna bagi implementasi SIMRS.
6. Kompetensi SDM memengaruhi bermakna bagi implementasi SIMRS
7. Budaya Kerja memengaruhi bermakna bagi implementasi kompetensi SDM.
8. Umur berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sumber daya mausia
9. Pengalaman kerja memengaruhi tidak bermakna bagi implementasi kompetensi SDN.
10. Kompetensi SDM tidak mampu memediasi budaya kerja dalam memengaruhi implementasi SIMRS.
11. Kompetensi SDM tidak mampu memediasi pengalaman kerja dalam memengaruhi implementasi SIMRS.
12. Kompetensi SDM mampu memediasi umur dalam memengaruhi implementasi SIMRS.

REFERENSI

Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektifitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. E-journal Akuntansi Universitas Udayana, 22 (3), 2430-2457

Arisandi, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Penyadap di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (Studi Kasus Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun).

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Untuk Penelitian Empiris)* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, AA. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia, Edisi III, Yogyakarta: BPFE

Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administratif*. Jakarta: Alfabeta

Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press

Zainal, Veithzal Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo.

Kapalawi. (2009). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. Avalaible at: http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/6836

Lasut, Erly Erilya, dkk. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 September 2017, Hal. 2771-2780

Muhimma, Izzati. dkk. 2013. Evaluasi Faktor-Faktor Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di PKU Muhammadiyah Sruweng dengan Menggunakan Metode Hot-Fit. Seminar Nasional Informatika Medis *(SNIMed) IV , p. 78.*

Nugroho, E. (2008). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. Nurlifa, A., Kusumadewi, S., & Kariyam. (2014). Analisis Pengaruh User Interface Terhadap Kemudahan Penggunaan Sistem Pendukung Keputusan Seorang Dokter. *SNATIF*, 333–340.

Permenkes No 82 Tahun 2013 tentang Sistem Informasi Rumah Sakit.
Permenkes No 1171/MENKES/PER/V/2011 tentang Sistem Informasi Rumah Sakit.
Yasin, M. & Priyono, Joko. (2016). *Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (Studi Kasus di Kecamatan Krian)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 Maret 2016