

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RUMAH SAKIT (SIMRS)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSIA SITTI KHADIJAH 1 MUHAMMADIYAH CABANG
MAKASSAR 2023**

ANALYSIS OF THE EFFECT OF HOSPITAL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM (SIMRS)
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT RSIA SITTI KHADIJAH 1
MUHAMMADIYAH MAKASSAR BRANCH 2023

Agustina¹, Dian Ekawaty², Mohammad Ardani Samad³, Nurmulia Wunaini Ngkolu⁴

^{1,2,3,4} Department of Hospital Administration, Stikes Pelamonia Kesdam VII Wirabuana, Indonesia

E-mail: atina8018@gmail.com¹, dian.ekawaty@iikpelamonia.ac.id², ardani.samad@gmail.com³,
nurmuliawunaini@gmail.com⁴

ABSTRAK

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan sistem terkomputerisasi yang dapat mengelola data secara cepat dan akurat, menciptakan kumpulan informasi interaksi yang dapat digunakan oleh administrator di semua tingkatan dalam suatu rumah sakit. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar mengalami permasalahan terkait masalah dan kendala salah satunya keterampilan pengguna (*user*) SIMRS. Dimana terkadang pengguna (*user*) lupa dan salah menginput data sehingga mengakibatkan waktu tunggu yang lama terhadap pelayanan pasien. Selain itu terdapat juga kendala jaringan dan akses internet dalam penerapan SIMRS serta terkadang juga terdapat perangkat yang tiba-tiba rusak sehingga menghambat kinerja rumah sakit. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) terhadap kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional Study*. Penelitian ini dilakukan dengan sampel berjumlah 104 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Univariat dan Analisis Bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan *hardware* ($p=0,001$), Terdapat pengaruh pengembangan *software* ($p=0,003$), Terdapat pengaruh pengembangan data ($p=0,044$), Terdapat pengaruh pengembangan prosedur ($p=0,001$), Terdapat pengaruh pengembangan manusia ($p=0,000$) Terhadap kinerja pegawai dimana nilai p Value $<0,05$. Dari hasil tersebut peneliti menyarankan agar diberikan pelatihan terkait pengembangan SIMRS agar pelaksanaannya dapat lebih meningkatkan kinerja di rumah sakit, selain itu dapat mengupdate fitur-fitur yang ada di dalam aplikasi SIMRS agar dapat mempermudah dalam proses pengembangan SIMRS, serta dapat membuat semua unit menjadi terintegrasi dengan SIMRS agar proses pelayanan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menjadi lebih cepat.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Rumah Sakit, SIMRS

ABSTRACT

The Hospital Management Information System (SIMRS) is a computerized system that can manage data quickly and accurately, creating a collection of interactive information that can be used by administrators at all levels in a hospital. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Makassar Branch experienced problems related to problems and constraints, one of which was SIMRS user skills. Where sometimes the user forgets and inputs data incorrectly, resulting in a long waiting time for patient services. In addition, there are also network and internet access constraints in the implementation of SIMRS and sometimes there are also devices that suddenly break down, which hinders the performance of the hospital. This study aims to determine and understand the influence of the development of a Hospital Management Information System (SIMRS) on hospital performance at RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Makassar Branch. The type of research used is quantitative research with a Cross Sectional Study design. This research was conducted with a sample of 104 respondents. The data collection method used in this study was a questionnaire with data analysis techniques using Univariate Analysis and Bivariate Analysis using the chi-square test. The results of this study indicate that there is an influence on hardware development ($p=0.001$), There is an influence on software development ($p=0.003$), There is an influence on data development ($p=0.044$), There is an influence on procedure development ($p=0.001$), There is an influence on human development ($p = 0.000$) on employee performance where the p value <0.05 . From these results the researcher suggests that training be given related to SIMRS development so that its implementation can further improve performance in hospitals, besides that it can update the features in the SIMRS application so that it can facilitate the SIMRS development process, and can make all units integrated with SIMRS so that the service process at RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Makassar Branch becomes faster.

Keywords: Employee Performance, Hospital, SIMRS

PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan di bidang teknologi informasi mendorong terjadinya perubahan tatanan kehidupan. Dimana Perkembangan teknologi dalam pelayanan kesehatan yang ditandai dengan meluasnya digitalisasi, optimalisasi, dan penggunaan kecerdasan buatan membuat perubahan besar dalam pelayanan. Pelayanan kesehatan saat ini dihadapkan pada disrupsi pelayanan kesehatan (Wardani et al., 2022). Menurut, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 menyatakan bahwa disrupsi adalah perubahan besar mendasar yang menggantikan seluruh cara kerja lama dengan pembaruan yang mendasar. Sehingga rumah sakit dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian dan perubahan melalui penerapan sistem teknologi informasi (Susilo & Mustofa, 2019). Penerapan sistem informasi di rumah sakit diharapkan dapat mendorong rumah sakit untuk melaksanakan kegiatan pelayanan dengan lebih produktif, cepat, mudah, akurat, terpadu, aman, dan efisien.

Setiap rumah sakit harus melaksanakan pengelolaan dan pengembangan SIMRS yang mampu mendukung dan meningkatkan proses pelayanan kesehatan di rumah sakit diantaranya meliputi: kecepatan, akurasi, integrasi, peningkatan pelayanan, peningkatan efisiensi, kemudahan pelaporan dalam pelaksanaan operasional (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2013). Bagi manajemen rumah sakit, informasi yang diperoleh akan dijadikan landasan untuk membuat suatu keputusan atau menilai kinerja suatu bagian di rumah sakit yang biasa dikenal dengan Sistem Informasi Manajemen (SIM). Menurut Sabarguna, (2003) dalam (Febriana, 2021), Sistem informasi rumah sakit adalah mekanisme yang menangani pengumpulan data, pengolahan data, penyajian informasi, analisis dan menyimpulkan informasi, serta penyediaan informasi yang diperlukan untuk kegiatan rumah sakit. Rumah Sakit mengintegrasikan SIMRS agar mempermudah pekerjaan petugas yang awalnya manual menjadi lebih modern sehingga dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pengolahan data pasien. SIMRS juga diimplementasikan agar 2 alur pengelolaan data pasien dapat diolah secara sistematis. Dalam implementasi SIMRS perlu diberlakukannya evaluasi pada sistem dan petugas guna kedepannya dapat meningkatkan pengetahuan petugas dalam pengaplikasian, memudahkan pengoperasian sistem, dan penggunaan sistem secara tepat dan akurat.

Untuk itu perlu rumah sakit mengembangkan SIMRS guna meningkatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Adapun komponen yang perlu di perhatikan dalam pengembangan SIMRS yaitu *input*, proses, *output* dan balikan kontrol. pengembangan SIMRS telah banyak berdatangan untuk melakukan kerjasama dengan pihak rumah sakit dan pihak rumah sakit telah membentuk susunan panitia namun sampai saat ini penerapan SIMRS belum dapat tercapai. Hal ini dikarenakan pemerintah selaku *stakeholders* yang juga mendukung terwujudnya SIMRS di rumah sakit belum menemukan titik temu dengan pihak rumah sakit sehingga sampai saat ini banyak rumah sakit belum dapat menerapkan SIMRS (Putri Nur Rahma et al., 2018).

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar adalah

salah satu bidang usaha kesehatan Persyarikatan Muhammadiyah yang terletak di jalan R.A. Kartini No.15-17 Makassar Sulawesi Selatan. RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dalam pelayanannya harus dapat menjangkau kebutuhan masyarakat secara luas. Pada saat sekarang ini kita hidup dan bekerja didalam dunia yang dipenuhi dengan informasi. Untuk segala hal apapun di dalam hidup kita selalu melakukan informasi. Dalam UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, disebutkan bahwa setiap rumah sakit wajib melakukan pencatatan dan pelaporan tentang semua kegiatan penyelenggaraan rumah sakit dalam bentuk sistem informasi manajemen rumah sakit dan selanjutnya disingkat menjadi SIMRS.

Dengan adanya penerapan SIMRS KHANZA di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar segala kegiatan yang berkaitan dengan sistem informasi kini lebih mudah untuk di akses, sehingga kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam proses manual dapat diatasi serta dapat meringankan beban kerja, dan mempercepat kegiatan dalam pelayanan. SIMRS KHANZA di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar didirikan pada tanggal 1 Desember 2018 dengan berbagai unit yang terintegrasi yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara pada hari rabu tanggal 21 Desember 2022 di unit IT, terdapat 15 unit yang sudah terintegrasi mulai pada tahun 2018 - sekarang. Namun berdasarkan hasil observasi dilapangan didapatkan bahwa masih terdapat unit yang tidak terintegrasi di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar yaitu unit farmasi, keuangan, dan CSSD (*Central Steril Supply Department*). Perkembangan implementasi SIMRS masih saja terdapat beberapa masalah dan kendala salah satunya keterampilan pengguna (*user*) SIMRS. Dimana terkadang pengguna (*user*) lupa dan salah menginput data sehingga mengakibatkan waktu tunggu yang lama terhadap pelayanan pasien. Selain itu terdapat juga kendala jaringan dan akses internet dalam penerapan SIMRS serta terkadang juga terdapat perangkat yang tiba-tiba rusak sehingga menghambat kinerja rumah sakit.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul yaitu Analisis Pengaruh Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) terhadap Kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar.

METODE

Penelitian dilaksanakan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Makassar yang beralamat di Jl. R.A Kartini No.15-17, Baru, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90174. Adapun waktu penelitian dari 16 Mei 2023 sampai dengan 16 Juni 2023.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian desain *Cross Sectional Study*. yaitu penelitian dimana variabel independen/faktor penyebab/faktor risiko dan variabel dependent/faktor akibat/faktor efek dikumpulkan pada saat bersamaan. Adapun variabel independent dalam penelitian ini adalah pengembangan SIMRS dan variabel dependent yaitu kinerja rumah sakit.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar yang menggunakan SIMRS yang berjumlah 104 responden.

HASIL

Penelitian ini berlangsung dari tanggal 16 Mei 2023 sampai dengan 16 Juni 2023. Dengan menggunakan *teknik total sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 104 responden.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	6	6
Perempuan	98	94
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023 dari 104 responden paling banyak berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 98 responden dengan persentase 94%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	(%)
17 - 25 Tahun	16	15
26 - 35 Tahun	69	66
36 - 45 Tahun	10	10
46 - 55 Tahun	9	9
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2. di atas menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan umur responden di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023 dari 104 responden paling banyak berdasarkan umur 26 – 35 Tahun sebanyak 69 responden dengan persentase 66% sedangkan yang terendah yaitu responden dengan umur 46 – 55 Tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 9%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	(%)
SMA/SMK	4	4
Diploma	64	62
Sarjana (S1)	32	31
Magister (S2)	4	4
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023 dari 104 responden paling banyak berdasarkan pendidikan Diploma sebanyak 64 responden dengan persentase 62%. Sedangkan yang terendah yaitu responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 4 dengan persentase 4% dan responden dengan pendidikan magister (S2) sebanyak 4 dengan persentase 4%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	%
Tetap	74	71
Kontrak	30	29
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4. di atas menunjukkan distribusi karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023 dari 104 responden paling banyak pada status tetap dengan jumlah sebanyak 74 responden dengan persentase 71%.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan variabel Hardware

Hardware	Jumlah	%
Tidak Sesuai	28	26,9
Sesuai	76	73,1
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 5. di atas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel *hardware* di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari total 104 responden didapatkan sebagian besar yang kategori sesuai yaitu sebanyak 76 responden (73,1%) dan sebagian kecil yang kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 28 responden (26,9%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Software

Software	Jumlah	%
Tidak Sesuai	27	26,0
Sesuai	77	74,0
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel *software* di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari total 104 responden didapatkan sebagian besar yang kategori sesuai yaitu sebanyak 77 responden (74,0%) dan sebagian kecil yang kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 27 responden (26,0%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Data

Data	Jumlah	%
Tidak Sesuai	20	19,2
Sesuai	84	80,8
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel data di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari total 104 responden didapatkan sebagian besar yang kategori sesuai yaitu sebanyak 84 responden (80,8%) dan sebagian kecil yang kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 20 responden (19,2%).

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Prosedur

Prosedur	Jumlah	%
Tidak Sesuai	28	26,9
Sesuai	76	73,1
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 8. di atas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel Prosedur di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari total 104 responden didapatkan sebagian besar yang kategori sesuai yaitu sebanyak 76 responden (73,1%) dan sebagian kecil yang kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 28 responden (26,9%).

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Manusia

Manusia	Jumlah	%
Tidak Sesuai	27	26,0
Sesuai	77	74,0
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 9. di atas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel Manusia di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari total 104 responden didapatkan sebagian besar yang kategori sesuai yaitu sebanyak 77 responden (74,0%) dan sebagian kecil yang kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 27 responden (26,0%).

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Jumlah	%
Tidak Sesuai	26	25,0
Sesuai	78	75,0
Total	104	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 10. di atas menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan variabel kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar dari total 104 responden didapatkan sebagian besar yang kategori sesuai yaitu sebanyak 78 responden (75,0%) dan sebagian kecil yang kategori tidak sesuai yaitu sebanyak 26 responden (25,0%).

Analisis Bivariat

Analisis hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga bidan. Pada Tabel 9, menunjukkan bahwa jumlah bidan yang ditunjang dengan kondisi kerja yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 23 orang (79,3%).

Tabel 11. Hubungan antara *Hardware* dengan Kinerja Pegawai

Hardware	Kinerja Pegawai				Total	P Value
	Tidak Sesuai		Sesuai			
	n	%	n	%		
Tidak Sesuai	1	50	4	50	28	10
Sesuai	4	15,	6	84,	76	10
	2	8	4	2	76	0

Total	2	25	7	75	10	10
	6	%	8	%	4	0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 11. di atas menunjukkan bahwa dari total 104 responden ada 28 responden yang menyatakan *hardware* tidak sesuai, dimana ada 14 responden (50%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 14 responden (50%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai, sementara dari 76 responden yang menyatakan *hardware* sesuai ada 12 responden (15,8%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 64 responden (84,2%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hubungan antara *Software* dengan Kinerja Pegawai

Software	Kinerja Pegawai				Total	P Value
	Tidak Sesuai		Sesuai			
	n	%	n	%		
Tidak Sesuai	1	48,	1	51,	27	10
Sesuai	3	1	4	9	77	0
	1	16,	6	83,	77	10
	3	9	4	1	77	0
Total	2	25	7	75	10	10
	6	%	8	%	4	0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 12. di atas menunjukkan bahwa dari total 104 responden ada 27 responden yang menyatakan *software* tidak sesuai, dimana ada 13 responden (48,1%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 14 responden (51,9%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai, sementara dari 77 responden yang menyatakan *software* sesuai ada 13 responden (16,9%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 64 responden (83,1%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hubungan antara Data dengan Kinerja Pegawai

Data	Kinerja Pegawai				Total	P Value
	Tidak Sesuai		Sesuai			
	n	%	n	%		
Tidak Sesuai	9	45	11	55	20	10
Sesuai	1	20,2	6	79,8	84	10
	7		7		84	0
Total	2	25	7	75	10	10
	6	%	8	%	4	0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 13. di atas menunjukkan bahwa dari total 104 responden ada 20 responden yang menyatakan data tidak sesuai, dimana ada 9 responden (45%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 11 responden (55%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai, sementara dari 84 responden yang menyatakan data sesuai ada 17 responden (20,2%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 67 responden (79,8%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14. Hubungan antara Prosedur dengan Kinerja Pegawai

Prosedur	Kinerja Pegawai				Total	P Value
	Tidak Sesuai		Sesuai			
	n	%	n	%		
Tidak Sesuai	1	50	1	50	28	10
Sesuai	4	15,	6	84,	76	10
	2	8	4	2	0	0,04
Total	2	25	7	75	10	10
	6	%	8	%	4	0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 14. di atas menunjukkan bahwa dari total 104 responden ada 28 responden yang menyatakan prosedur tidak sesuai, dimana ada 14 responden (50%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 14 responden (50%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai, sementara dari 76 responden yang menyatakan prosedur sesuai ada 12 orang (15,8%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 64 responden (84,2) yang menyatakan perrsepsi sesuai terhadap kinerja pegawai.

Tabel 15. Hubungan antara Manusia dengan Kinerja Pegawai

Manusia	Kinerja Pegawai				Total	P Value
	Tidak Sesuai		Sesuai			
	n	%	n	%		
Tidak Sesuai	1	51,	1	48,	27	10
Sesuai	4	9	3	1	76	10
	1	15,	6	84,	76	10
	2	6	5	4	0	0
Total	2	25	7	75	10	10
	6	%	8	%	4	0

Sumber : Data Prime

Berdasarkan Tabel 15. di atas menunjukkan bahwa dari total 104 responden ada 27 responden yang menyatakan manusia tidak sesuai, dimana ada 14 responden (51,9%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 13 responden (48,1%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai, sementara dari 76 responden yang menyatakan manusia sesuai ada 12 orang (15,6%) yang menyatakan kinerja pegawai tidak sesuai dan ada 65 responden (84,4%) yang menyatakan persepsi sesuai terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil nilai *p-value* = 0,001 lebih kecil dari $p < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara *hardware* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil nilai *p-value* = 0,003 lebih kecil dari $p < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara *software* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil nilai *p-value* = 0,044 lebih kecil dari $p < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara data terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil nilai *p-value* = 0,001 lebih kecil dari $p < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara prosedur terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil nilai *p-value* = 0,000 lebih kecil dari $p < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara manusia terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar Tahun 2023.

PEMBAHASAN

Hardware

Hardware atau perangkat keras Perangkat yang dapat dilihat dan disentuh secara langsung. Dalam *Hardware* terdapat yang na- manya *Processing Device, Input Device, Output Device, Storage Device* (Salsabilla, 2022). Menurut (Sutono, 2014:1) dalam (P.Sari,2017) mengemukakan bahwa, “ Perangkat Keras Komputer (*Hardware*) adalah komponen-komponen fisik yang membentuk satu kesatuan sistem *Personal Computer* (PC). Biasanya perangkat-perangkat ini dirakit dan sebagian besar dimasukkan ke dalam sebuah casing komputer dan sebagian lain berada di luar casing (Silaen et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian indikator *hardware* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023, menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,001 yang dimana nilai $p < 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara *hardware* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sidiq, 2018) dalam penelitian yang berjudul “Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Rumah Sakit Putri Hijau Me dan” yang menyatakan bahwa, hasil uji statistik dengan uji *Chi Square* Menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *hardware* dengan penerapan SIM ($p=0,000$).

Adapun perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sidiq, 2018) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti terdahulu memiliki sampel sebanyak 67 responden sedangkan penelitian ini memiliki sampel sebanyak 104 responden. dan teknik pengambilan sampel dari penelitian terdahulu menggunakan metode analisis uji univariat, analisis uji bivariat, dan uji multivariat, sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis uji univariat dan uji bivariat

Software

Menurut (Davis, 1999), *software* merupakan suatu program yang berisi kumpulan intruksi atau perintah untuk melakukan proses pengolahan data (Gede Endra Bratha, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian indikator *Software* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023, menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,003 yang dimana nilai $p < 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara *Software* terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang

Makassar 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Ali, 2022) dalam penelitian yang berjudul “Determinasi Simrs: *Hardware, Software Dan Brainware*, (Literatur Review Executive Support Sistem (ESS) For Business)”, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *software* terhadap penerapan sistem informasi manajemen di rumah sakit.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Ali, 2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti terdahulu menggunakan metode kualitatif dan studi literatur *Library Research* atau studi *literature*. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Data

Data merupakan komponen dasar dari informasi yang akan diproses lebih lanjut untuk menghasilkan informasi (Simanungkalit, et al., 2016) dalam (Igiy, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian indikator data terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023, menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,044 yang dimana nilai $p < 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara data terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusli, 2022) dalam penelitian yang berjudul “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Pengolahan Data Rumah Sakit” yang menyatakan bahwa penerapan sistem teknologi informasi dalam proses pendataan di rumah sakit dapat mempercepat pengolahan data sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit yang akurat, efektif, dan efisien.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rusli, 2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti terdahulu menggunakan metode penelitian kepustakaan atau studi pustaka deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Prosedur

Sop adalah pedoman yang berisi prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah, atau tindakan, dan penggunaan fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh responden-responden di dalam suatu organisasi, telah berjalan secara efektif, konsisten, standar, dan sistematis (Sari et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian indikator prosedur terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023, menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,001 yang dimana nilai $p < 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara prosedur terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arief & Sunaryo, 2020) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Standar Operasional

Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah)” yang menyatakan bahwa, Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik standar operasional prosedur, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arief & Sunaryo, 2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti terdahulu memiliki sampel sebanyak 80 responden, sedangkan penelitian ini memiliki sampel 104 responden. Dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji hipotesis, uji koefisien determinasi (R^2), uji regresi berganda, uji F, sedangkan teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti ini yaitu uji univariat dan uji bivariat. Selain itu pengolahan data dari penelitian terdahulu ini yaitu menggunakan aplikasi SPSS 24.0 sedangkan penelitian ini pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0.

Manusia

komponen manusia menilai sistem informasi dari sisi penggunaan sistem (*system use*) pada frekwensi dan luasnya fungsi dan penyelidikan sistem informasi. *System use* juga berhubungan dengan siapa yang menggunakan (*who use it*), tingkat penggunaannya (*level of user*), pelatihan, pengetahuan, harapan dan sikap menerima (*acceptance*) atau menolak (*resistance*) sistem. Komponen ini juga menilai sistem dari aspek kepuasan pengguna (*user satisfaction*). *User satisfaction* dapat dihubungkan dengan persepsi manfaat (*usefulness*) dan sikap pengguna terhadap sistem informasi yang dipengaruhi oleh karakteristik personal (Larinse, 2015). Manusia menjadi asset terpenting dalam organisasi yang menjadi peran utama dalam mengembangkan organisasi, penting bagi para profesional menyesuaikan diri untuk memanfaatkan teknologi inovatif. Manusia memiliki peran penting sebagai pengguna dari sistem informasi itu sendiri, perilaku yang menunjang perkembangan sistem informasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi itu sendiri (Fadilla & Setyonugroho, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian indikator manusia terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023, menunjukkan bahwa hasil analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p-value* = 0,000 yang dimana nilai $p < 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara manusia terhadap kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari & Wahyudi, 2020) dalam penelitian yang berjudul “Penilaian Manfaat Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Terhadap Individu dan Organisasi dengan Model Delone dan McLean pada RSUD dr. Hardjono Kabupaten Ponorogo”, menyatakan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh terhadap net benefit berupa dampak organisasi. Pengguna mendapatkan manfaat dari sistem informasi yang berdampak pada meningkatnya performa organisasi. Sebuah kesuksesan sistem akan berdampak pada individu

dan organisasi yang menggunakan dan pada akhirnya dampak individu akan berdampak pada organisasi artinya bahwa bila terjadi peningkatan kepuasan pengguna maka semakin tinggi pula dampak organisasi.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari & Wahyudi, 2020) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti terdahulu memiliki sampel sebanyak 89 responden, sedangkan penelitian ini memiliki sampel sebanyak 104 responden. Selain itu, pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menggunakan metode *structure equation model* (SEM) dengan aplikasi WarpPLS. Analisa dilakukan dengan 3 tahapan yaitu pengujian outer model, pengujian inner model dan pengujian hipotetis. Sedangkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan uji univariat dan bivariat dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pengembangan *hardware* terhadap kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, terdapat pengaruh pengembangan *software* terhadap kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, terdapat pengaruh pengembangan data terhadap kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, terdapat pengaruh pengembangan prosedur terhadap Pegawai Sakit di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, terdapat pengaruh pengembangan manusia terhadap kinerja Pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar. Saran dalam penelitian ini adalah disarankan kepada pihak rumah sakit agar diberikan pelatihan terkait pengembangan SIMRS agar pelaksanaannya dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat mengupdate fitur- fitur yang ada di dalam aplikasi SIMRS agar dapat mempermudah dalam proses pengembangan SIMRS di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar, disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat membuat semua unit menjadi terintegrasi dengan SIMRS agar proses pelayanan di RSIA Sitti Khadijah 1 Muhammadiyah Cabang Makassar menjadi lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 125–143.

Fadilla, N. M., & Setyonugroho, W. (2021). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review. *Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 8(1), 357–374.

Febriana, S. (2021). *Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (TAM) Pada Ruang*

Perawatan Rawat Inap di Rumah Sakit TK.IV Madium.

Gede Endra Bratha, W. (2022). Literature Review Komponen Sistem Informasi Manajemen: Software, Database Dan Brainware. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 344–360.

Igiany, P. D. (2019). *Systematic Review: Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS).*

Larinse, D. S. (2015). Evaluasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Menggunakan Metode HOT-Fit Pada Pengguna Akhir SIMRS di RSUD-Talud. *Tesis Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknologi Informasi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga Januari*, 55–61.

Nugroho, F., & Ali, H. (2022). Determinasi Simrs: Hardware, Software Dan Brainware, (Literatur Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 254–265.

Puspitasari, S. M., & Wahyudi, I. (2020). Penilaian manfaat sistem informasi manajemen rumah sakit (simrs) terhadap individu dan organisasi dengan model delone & mclean pada rsud dr.hardjono kab. Ponorogo. *Journal of Information Systems for Public Health*, 4(1), 9.

Putri Nur Rahma, Madjid, M., Herlina, Ayu Dwi Putri Rusman, Noer Bahry Noer, & Fridawati Rivai. (2018). Penerapan Metode Fast Terhadap Pengembangan Sim-Rs Untuk Peningkatan Pelayanan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 1(2), 87–97.

Rusli, S. (2022). Implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit dalam pengolahan data rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 158–168.

Salsabila, N. (2022). Peranan Perangkat Keras (Hardware) Dalam Sis- Tem Informasi Manajemen. *Informasi Manajemen*, 0702212214.

Sari, N. P., Rahayu, T., Djusmaslinar, & Riskawati. (2022). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keakuratan Data Sensus Harian Rawat Inap Pada Simrs Di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu. *Jkmc*, 1(1), 175–182.

Sidiq, M. (2018). Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 17(2), 30–35.

Silaen, I. J. J., Sari, J. E. O. R., & Steven, J. (2022). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Si: Hardware, Software, Dan Database. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 251–263.

Susilo, B. B. B., & Mustofa, K. (2019). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di RSUD Praya Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. *Journal of Information Systems for Public Health*, 4(1), 1–15.

Wardani, R., Tarbiati, U., Fauziah, T. R., Mahadewi, G. A. A. M., Nahdlah, M. P., Sudewa, I. G. N. W., & Sakti, E. M. (2022). Strategi Pengembangan Rekam Medis Elektronik di Instalasi Rawat Jalan RSUD Gambiran Kota Kediri. *Madaniya Pustaka*, 3(1), 37–46.