Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2022. Vol. 3, No. 1. Page 141-152
https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.813
OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Journal Homepage:
https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/about

Original Article

Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi di RSIA Malebu Husada Makassar

The Effect of Facilities and Competence Through Work Motivation on the Quality of Information at RSIA Malebu Husada Makassar

* Rosdianna[1], Andi Surahman Batara [1], Rasyidin Abdullah[1]

[1]*Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia*

Email corresponding author:

Received: 15 November 2021; Accepted: 19 Desember 2021; Published: 28 Januari 2022

ABSTRACT

Background: The importance of the system information of the hospital itself has been regulated in Law Number 44 of 2009 concerning Hospitals which states that every hospital is required to record and report all hospital operations in the form of a hospital management information system. Based on studies preliminary, the results of a survey conducted research, obtained conclusion system of reporting is still manual, the manual referred to is where the form of reporting to the department of health has not been used hospital management information system.
Aim: The purpose of this study was to determine the effect of direct and influence is not directly between the facility and competency through motivational work against the quality of information.
Methods: The research that is carried out is to use the methods of quantitative-based design cross-sectional study and approach the level of explanation). Mechanical taking samples in the study is using the technique, Slovin. This research involves the procedure of filling out a questionnaire and observing.
Results: Test Results influences directly between the facilities of the quality of the information has value t arithmetic amounted to 2,352 with the value of the significance of 0.022> 0.05 then the facilities impact positively and significantly it directly to the quality of information. As well as the results of tests the effect is not directly between the facilities of the quality of information through a motivation to work has a value of the coefficient is not directly at 0.0006 and the results of calculations Sobel test to get the value of 0093, because the value of the Sobel test is 0.0937 <2.001 then prove that the facility effect positive but not significant to the quality information through work motivation.
Conclusion: The suggested considering the magnitude of the effect of the facility to the motivation of the work, expected to facilities that exist when it can be improved in accordance with the Minister of Health of Indonesia No.1171 the Year 2011 on SIRS.

Keywords: *Facilities; Competency; Motivation Work; Quality Information*

ABSTRAK

Latar Belakang: Pentingnya sistem informasi rumah sakit itu sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang menyatakan bahwa setiap rumah sakit wajib mencatat dan melaporkan segala kegiatan operasional rumah sakit dalam bentuk sistem informasi manajemen rumah sakit. Berdasarkan studi pendahuluan, dari hasil survey penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sistem pelaporan masih

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

manual, manual dimaksud adalah dimana bentuk pelaporan ke dinas kesehatan belum digunakan sistem informasi manajemen rumah sakit.
Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara fasilitas dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kualitas informasi.
Metode: Penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan desain cross sectional study dan pendekatan pada tingkat eksplanasi eksplanasi). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin. Penelitian ini meliputi prosedur pengisian angket dan observasi.
Hasil : Hasil Uji pengaruh langsung antara fasilitas terhadap kualitas informasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,352 dengan nilai signifikansi 0,022 > 0,05 maka fasilitas berpengaruh secara positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas informasi. Serta hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara fasilitas dengan kualitas informasi melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,0006 dan hasil perhitungan uji sobel mendapatkan nilai 0,093, karena nilai uji Sobel adalah 0,0937 < 2,001 maka membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja .
Kesimpulan: Disarankan mengingat besarnya pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja, diharapkan fasilitas yang ada bila dapat ditingkatkan sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan RI No.1171 Tahun 2011 tentang SIRS.

Kata Kunci: *Fasilitas; Kompetensi; Motivasi Kerja; Kualitas Informasi*

LATAR BELAKANG

Teknologi informasi sebagai acuan dalam perkembangan jaman mengakibatkan kebutuhan akan informasi meningkat tajam dan beragam. Suatu organisasi memerlukan informasi sebagai sumber daya yang berharga dimana berbagai kegiatan operasional dan pengambilan keputusan tergantung dari informasi yang tersedia, sehingga sangat dibutuhkan sebuah sistem informasi manajemen (SIM) (Endang, 2014)

Dalam buku *Design and Implementation of Health Information Sistem, World Health Organization* (WHO, 2014) menyatakan ada 5 masalah utama dalam sistem informasi kesehatan yaitu, informasi yang tersedia tidak relevan, kualitas data buruk, duplikasi dan ketidakseragaman, keterlambatan laporan dan umpan balik, serta penggunaan informasi yang belum optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agus Tinus Setiawan dan Rika Putri Permadani di Rumah Sakit Welas Asih menunjukkan dengan adanya aplikasi Sistem Informasi Manajemen ini, data-data pada Rumah Sakit Welas Asih saling terintegrasi melalui sebuah database sehingga dapat mengolah data dengan baik dan dapat membantu memberikan pelayanan secara lebih cepat dan akurat. Penggunaan sistem yang baru juga dapat memudahkan pimpinan dalam menganalisis laporan. Sehingga membantu Pimpinan dalam proses pengambilan keputusan (Setiawan & Permadani, 2017).

Berdasarkan studi pendahuluan, hasil survey yang dilakukan peneliti, didapatkan kesimpulan sistem pelaporan masih manual, manual yang dimaksud adalah dimana bentuk laporan belum menggunakan hasil atau data akhir yang dihasilkan oleh SIMRS. Staff bagian Rekam Medik mengungkapkan laporan yang dikirmkan ke pusat dibuat berdasarkan kumpulan dokumen yang dibuat kembali dalam bentuk *excel/word* oleh pihak staff bagian Rekam Medik. Hal ini tidak sejalan dengan Permenkes RI No.1171 Tahun 2011 tentang Sistem Informasi Rumah Sakit, dengan pelaporan SIRS terdiri dari 5 rekapitulasi laporan (RL) yang dijelaskan oleh Pasal 2 ayat (1) SIRS merupakan aplikasi sistem pelaporan rumah sakit kepada Kementerian Kesehatan. Perlu ditelaah kembali bagaimana agar program SIMRS RSIA Malebu Husada Makassar yang sudah berjalan ini dapat terintegrasi dengan fitur SIRS online yang ada di Badan Upaya Kesehatan (BUK) Dinas Kesehatan Laporan SIRS Online sehingga dapat memudahkan untuk menyusun dan mengirimkan laporan SIRS online Dinas Kesehatan ke Badan Upaya Kesehatan (BUK) Dinas Kesehatan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi di RSIA Malebu Husada

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Makassar".Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki atau menyempurnakan SIMRS serta mengembangkan potensi yang masih ada, sehingga dapat memberikan suatu informasi yang sesuai dengan dimensi kualitas informasi serta dapat bermanfaat bagi RSIA Malebu Husada Makassar dalam meningkatkan kinerja dalam pelayanan rumah sakit kearah lebih baik, serta dapat mendukung visi dan misi organisasi.
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara fasilitas dan komptensi melalui motivasi kerja terhadap kualitas informasi.

METODE

Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan *design cross sectional study* dan pendekatan tingkat eksplanasi (penjelasan). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin. Penelitian ini melibatkan prosedur pengisian kuesioner dan observasi.

HASIL

Pengujian Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur diuraikan sebagai berikut:

Pengujian Sub Struktural I

Tahapan pengujian statistic yang diolah dengan bantuan program SPSS. Pada sub struktural I diperoleh ringkasan hasil pada tabel berikut:

Tabel 1. Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja di RSIA Malebu Husada Makassar Tahun 2021

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Fasilitas (X1)→Motivasi Kerja (Y1)	0.033	0.209	0.020	0.160	0.874
Kompetensi (X2)→Motivasi Kerja (Y1)	0.357	0.158	0.287	2.257	0.028

Berdasarkan tabel 1 pada pengaruh fasilitas (X1) terhadap motivasi kerja (Y1), pengujian terhadap nilai variabel fasilitas dapat diartikan sebagai pengujian signifikansi atau tidaknya pengaruh fasilitas terhadap motivasi kerja dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 5.5) didapat nilai t hitung sebesar 0.160 dan signifikansi sebesar 0.874. Sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi α = 5% = 0.050 dan df (n-k = 60-4=56) adalah sebesar 2.003. Dengan demikian t hitung sebesar 0.160 < 2.003 dan signifikansi 0.874 > 0.050. Maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik atau buruknya fasilitas maka tidak mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan pada pengaruh fasilitas (X2) terhadap motivasi kerja (Y1), pengujian terhadap nilai variabel kompetensi dapat diartikan sebagai pengujian signifikansi atau tidaknya pengaruh terhadap motivasi kerja. Dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 1) didapat nilai t hitung sebesar 2.257 dan signifikansi sebesar 0.028. sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi α = 5% = 0.050 dan df (n-k = 60-4=56) adalah sebesar

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

2.003. Dengan demikian t hitung sebesar 2.257 > 2.003 dan signifikansi 0.028 < 0.050. Dengan demikian, menolak Ho dan menerima Ha, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0.287), maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi, maka motivasi kerja akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin rendah kompetensi maka, maka motivasi kerja akan semakin menurun.

Pengujian Sub Struktural II

Tahapan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan program SPSS. Pada sub struktural II diperoleh ringkasan hasil pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Pengaruh Fasilitas, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi di RSIA Malebu Husada Makassar Tahun 2021

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
Fasilitas (X1) →(Y2) Kualitas Informasi	0.308	0.299	2.352	0.022
Kompetensi (X2)→ Kualitas Informasi (Y2)	0.060	0.077	0.582	0.563
Motivasi Kerja (Y1) →Kualitas Informasi (Y2)	0.019	0.030	0.226	0.822

Berdasarkan tabel 2 pada pengaruh Fasilitas (X1) terhadap kualitas informasi (Y2), pengujian terhadap nilai variabel fasilitas dapat diartikan sebagai pengujian signifikansi atau tidaknya pengaruh terhadap kualitas informasi. Rumusan hipotesis Ho: β = 0, H1 : β1 = 0, dengan kriteria pengujian : t hitung > t tabel maka Ho ditolak, sabaliknya jika t hitung < t tabel maka Ho diterima. dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 5.6) didapat nilai t hitung sebesar 2.352 dan signifikansi sebesar 0.022. sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi α = 5% = 0.050 dan df (n-k = 60-4=56) adalah sebesar 2.003. Dengan demikian t hitung sebesar 2.352 > 2.003 dan signifikansi 0.022 < 0.050. Dengan demikian, menolak Ho dan menerima Ha, maka fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kualitas informasi. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0.299), maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas informasi. Artinya, semakin baik fasilitas, maka kualitas informasi akan meningkat. Demikian sebaliknya semakin rendah faslitas maka, maka kualitas informasi akan semakin menurun. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap kualitas informasi (Y2), pengujian terhadap nilai variabel kompetensi dapat diartikan sebagai pengujian signifikansi atau tidaknya pengaruh terhadap kualitas informasi. Rumusan hipotesis Ho : β = 0, H1 : β1 = 0, dengan kriteria pengujian : t hitung > t tabel maka Ho ditolak, sabaliknya jika t hitung < t tabel maka Ho diterima. dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 5.6) didapat nilai t hitung sebesar 0.582 dan signifikansi sebesar 0.563. sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi α = 5% = 0.050 dan df (n-k = 60-4=56) adalah sebesar 2.003. Dengan demikian t hitung sebesar 0.582 < 2.003 dan signifikansi 0.563 > 0.050. Dengan demikian, menerima Ho dan menolak Ha, maka kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas informasi. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0.0.077), maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas informasi. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya kompetensi maka tidak mempengaruhi kualitas informasi. Pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap kualitas informasi (Y2),

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

pengujian terhadap nilai variabel motivasi kerja dapat diartikan sebagai pengujian signifikansi atau tidaknya pengaruh terhadap kualitas informasi. Rumusan hipotesis Ho : β = 0, H1 : β1 = 0, dengan kriteria pengujian : t hitung > t tabel maka Ho ditolak, sabaliknya jika t hitung < t tabel maka Ho diterima. dari hasil analisis dengan SPSS (dapat dilihat pada Tabel 5.6) didapat nilai t hitung sebesar 0.226 dan signifikansi sebesar 0.822. sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi α = 5% = 0.050 dan df (n-k = 60-4=56) adalah sebesar 2.003. Dengan demikian t hitung sebesar 0.226 < 2.003 dan signifikansi 0.822 > 0.050. Dengan demikian, menerima Ho dan menolak Ha, maka motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas informasi. Adapun nilai *Standardized Coefficients Beta* bertanda positif (0.030), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas informasi. Artinya, semakin tinggi atau rendahnya motivasi kerja maka tidak mempengaruhi kualitas informasi.

Hal ini dimaknai:

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui nilai t hitung = 0.354, dan t tabel dengan signifikansi 0,05 = 2.003. Hal ini menunjukkan bahwa 0.354 t hitung < 2.003 t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisiensi mediasi 0.0086 tidak signifikan yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur sebelumnya maka dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung pada tebel berikut :

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Sig.	Uji sobel	Kesimpulan
X1 → Y1	0.020	-	0.874	-	Tidak Sig.
X2 → Y1	0.287	-	0.028	-	Sig.
X1 → Y2	0.299	-	0.022	-	Sig.
X2 → Y2	0.077	-	0.563	-	Tidak Sig.
Y1 → Y2	0.030	-	0.822	-	Tidak Sig.
X1 → Y1 → Y2	-	0.020 x 0.030 = 0.0006	-	0.093	Tidak Sig.
X2 → Y1 → Y2	-	0.287 x 0.030 = 0.0086	-	0.354	Tidak Sig.

Berdasarkan uraian dan diagram analisis jalur tersebut diatas maka pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung fasilitas terhadap motivasi kerja (X1 → Y1)

   Hasil Uji pengaruh langsung antara fasilitas terhadap motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0.160 dengan nilai signifikansi sebesar 0.874 > 0.05 maka fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja (X2 →Y1)

   Hasil Uji pengaruh langsung antara kompetensi terhadap motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2.257 dengan nilai signifikansi sebesar 0.028 < 0.05 maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

3. Pengaruh langsung fasilitas terhadap kualitas informasi (X1 →Y2)

   Hasil Uji pengaruh langsung antara fasilitas terhadap kualitas informasi memiliki nilai t hitung sebesar 2.352 dengan nilai signifikansi sebesar 0.022 < 0.05 maka fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas informasi.
4. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kualitas informasi (X2→Y2)

   Hasil Uji pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kualitas informasi memiliki nilai t hitung sebesar 0.582 dengan nilai signifikansi sebesar 0.563 > 0.05 maka kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap kualitas informasi.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kualitas informasi (Y1→Y2)

   Hasil Uji pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kualitas informasi memiliki nilai t hitung sebesar 0.226 dengan nilai signifikansi sebesar 0.822 > 0.05 maka motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap kualitas informasi.
6. Pengaruh tidak langsung fasilitas terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja (X1 → Y1 → Y2)

   Hasil Uji pengaruh tidak langsung antara fasilitas terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.0006 dan hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai 0.0937, karena nilai pada sobel test sebessar 0.0937 < 2.001 maka membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja.
7. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja (X2 → Y1 → Y2)

   Hasil Uji pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.008 dan hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai 0.354, karena nilai pada sobel test sebessar 0.354 < 2.001 maka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja.

DISKUSI

Pengaruh Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan lembaga, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel fasilitas terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 0.160 dengan harga signifikansi 0,874 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena harga siginifikansi yang diperoleh besar dari 0,05 karena nilai t hitung 0.160 lebih kecil dari nilai t tabel 2.001 terhadap motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tidaknya fasilitas maka tidak mempengaruhi motivasi kerja.

Hal ini kemungkinan disebabkan oleh staff yang menjadi responden dalam penelitian ini belum sepenuhnya mampu mengoperasikan komputer, atau belum mahir menggunakan aplikasi SIMRS yang baru ini. Begitu juga dengan minimnya dorongan dari diri sendiri untuk aktualisasi dari standar fasilitas yang ada saat ini. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggrainy et al., 2018) pada jurnal, dalam penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Fasilitas kerja terkait dengan perlengkapan kerja, karena perlengkapan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya perlengkapan kerja yang sesuai maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut (Dobre, 2013) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Ditambahkan oleh (Barry, 2012) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Fasilitas yang diberikan oleh RSIA Malebu Husada Makassar dalam kondisi yang baik. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif terhadap variabel fasilitas yang dinilai positif oleh responden. Berdasarkan hal tersebut, spesifikasi peralatan dan fitur yang dibutuhkan pengguna SIMRS mendapat tanggapan paling menonjol dari responden. Oleh karena itu perlunya pihak lembaga untuk tetap mempertahankan fasilitas yang ada karena memberikan pengaruh kepada tercipnya motivasi dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Kompetensi merupakan cerminan dari keterampilan dan pengetahuan seseorang atau dapat pula dikatakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan motivasi individu dalam pekerjaannya. Kompetensi juga dapat dikatakan yaitu merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan motivasi tinggi dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kompetensi terhadap motivasi kerja diperoleh sebesar 2,257 dengan harga signifikansi 0,028 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kecil dari 0,05 karena nilai t hitung 2,257 lebih besar dari nilai t tabel 2,001 terhadap motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka makin tinggi motivasi kerja, begitupun sebaliknya apabila tidak baik kompetensi maka motivasi kerja akan rendah. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa senakin bagus kompetensi pegawai maka tentunya sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena dengan kompetensi yang mereka miliki mereka akan termotivasi untuk bekerja secara profesional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2019) pada jurnal Manajemen dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh *user* SIMRS di RSIA Malebu Husada Makassar dalam kondisi yang baik. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif terhadap variabel kompetensi yang dinilai positif oleh responden. Kompetensi dalam penelitian ini tercermin pada pengetahuan, keterampilan dan sikap. Berdasarkan kedua indikator tersebut diatas, mematuhi SOP pengisian aplikasi SIMRS mendapat tanggapan paling menonjol oleh responden, hal ini disebabkan karena responden menginginkan adanya kompetensi yang tepat terkait bidang pekerjaan sebagai pengguna SIMRS di lembaga RS pada umumnya. Oleh karena itu, perlunya pihak lembaga untuk lebih memperhatikan masalah kompetensi karena memberikan pengaruh kepada terciptanya motivasi kerja yang sesuai dengan harapan responden. Meskipun demikian, perlunya juga lembaga mempertimbangkan seluruh pengguna SIMRS membantu memberikan kompetensi sebaik mungkin agar sekiranya pegawai atau pengguna SIMRS lebih termotivasi lagi dalam pekerjaannya.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Informasi

Penentuan fasilitas seperti *software*, *hardware*, pengembangan sistem, dan pelatihan yang tepat merupakan sarana prasarana yang penting dalam usaha meningkatkan kualitas informasi. Apabila fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan maka akan membantu meningkatkan kualitas informasi.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel fasilitas terhadap kualitas informasi diperoleh sebesar 2.352 dengan harga signifikansi 0,022 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga siginifikansi yang diperoleh kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 2,352 lebih besar dari nilai t tabel 2,001 terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas maka kualitas informasi akan semakin meningkat, begitupun juga sebaliknya apabila tidak baik fasilitas maka kualitas informasi akan rendah.

Berdasarkan pernyataan diatas lembaga yang memiliki fasilitas lengkap akan mempengaruhi kualitas informasi. Dalam hal ini RSIA Malebu Husada Makassar telah berupaya memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pengguna SIMRS. Sehingga memenuhi kebutuhan pengguna SIMRS.

Penentuan fasilitas seperti *software*, *hardware*, *brainware*, pengembangan sistem, dan pelatihan yang tepat merupakan sarana prasarana yang penting dalam usaha meningkatkan kualitas informasi. Apabila fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan maka akan membantu meningkatkan kualitas informasi. Dengan demikian semakin lengkap fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pengguna maka semakin tinggi kualitas informasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Informasi

Kompetensi merupakan kondisi dinamis SDM yang dipandang dan dinilai menurut persoalan-persoalan keorganisasian dan persoalan-persoalan pekerjaan dalam organisasi. Karena itu deskripsi kompetensi terkait erat dengan peran SDM dalam organisasi. Eksistensi suatu organisasi, terutama organisasi yang berkaitan dengan urusan administrasi publik, jelas tidak lepas dari perubahan lingkungan strategis. Perubahan lingkungan strategis ini tidak hanya terjadi dalam dimensi lokal, dimensi nasional, tetapi terjadi juga dalam dimensi global.

Dalam dimensi pandangan, Datton & Jackson (dalam Setyawan, 2002:3), suatu organisasi harus mampu menyusun strategi dan kebijakan ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah SDM. Karena itu, setiap organisasi perlu mengembangkan SDM yang dapat diarahkan dan didayagunakan untuk menyikapi secara kritis dan cermat setiap perubahan yang berpengaruh terhadap eksistensi organisasi dan tetap menghasilkan informasi yang berkualitas (Subagdja, 2019).

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kompetensi terhadap kualitas informasi diperoleh sebesar 0,582 dengan harga signifikansi 0,563 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena harga siginifikansi yang diperoleh besar dari 0,05 dan nilai t hitung 0,582 lebih kecil dari nilai t tabel 2,001 terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. Artinya, kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar tidak dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh rendahnya kemampuan sebagian responden dalam mengimplementasikan ilmu tentang SIMRS dalam bekerja. Selain itu, juga terdapat responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu (1) tahun, sehingga dianggap belum sepenuhnya berpengalaman dalam mengimplementasikan SIMRS pada organisasi yang bersangkutan.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marjulin, 2019). Hasil dari penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Survei Bumn Aceh menemukan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pengguna terhadap kualitas informasi.

(DeLone & McLean, 2003) menyebutkan beberapa indikator yang menandakan berkualitasnya informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yaitu lengkap, mudah dipahami, personal, relevan, dan aman. (Murhada & Giap, 2011) menjelaskan kualitas informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem informasi bergantung pada beberapa faktor, yaitu ketepatan waktu, ketepatan isi, ketepatan sasaran, relevansi, kemudahan akses, dan kelengkapan. Sedangkan (Laudon & Laudon, 2017) mengemukakan apabila sistem informasi tidak dapat menghasilkan informasi sesuai dengan kriteria kualitas ini maka proses pengambilan keputusan akan sulit dilakukan, kriterianya yaitu akurat, integrasi, konsisten, lengkap, valid, tepat waktu, dan kemudahan akses.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri/individu untuk bertindak mencapai prestasi. Terdapat banyak faktor yang bisa memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013). Sehingga para pakar mengembangkan berbagai teori untuk mengidentifikasi apa yang mendorong manusia untuk berprilaku dalam pola tertentu dan bagaimana praktek-praktek yang digunakan untuk mengoptimalkan motivasi bagi kepentingan organisasi.

Pada dasarnya motivasi adalah pendorong agar pegawai dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai kualitas informasi yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa prilaku yang ditunjukkan pegawai dalam suatu organisasi merupakan hasil dari beberapa faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong pegawai untuk bekerja dalam organisasi.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kualitas informasi diperoleh sebesar 0,226 dengan harga signifikansi 0,822 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut tidak signifikan karena harga siginifikansi yang diperoleh besar dari 0,05 dan nilai t hitung 0,226 lebih kecil dari nilai t tabel 2,001 terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka tidak mempengaruhi kualitas informasi, begitupun juga sebaliknya apabila rendah motivasi kerja maka tidak mempengaruhi kualitas informasi.

Hasil ini mungkin disebabkan oleh pengalaman dari responden secara umum, yang tidak menemukan adanya motivasi kerja di dalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel pendukung terciptanya informasi yang berkualitas pada RSIA Malebu Husada Makassar.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Informasi Melalui Motivasi Kerja

Fasilitas merupakan segala sesutau yang bersifat peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler, 2009). Dimana kenyaman konsumen menandakan sesuai dengan harapan yang diinginkan atau melampaui harapan oleh konsumen. Menurut (Daradjat, 2012) fasilitas adalah segala sesuatu yang bisa mempermudah upaya serta memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (2008:134) dalam (Siagian, 2012) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dengan kualitas informasi yang dihasilkan.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Dari hasil pengujian hipotesis dari pengaruh fasilitas terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja, hal ini terlihat dari pengaruh langsungnya sebesar 0,299 sedangkan pengaruh tidak langsungnya 0,130, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja adalah positif namun tidak signifikan. Artinya, semakin baik fasilitas maka akan semakin tinggi pula kualitas informasi namun tidak berdampak signifikan apabila harus ditunjang dengan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi fasilitas terhadap kualitas informasi.

Hasil ini mungkin disebabkan oleh pengalaman dari responden secara umum, yang tidak menemukan adanya motivasi kerja di dalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel pendukung terciptanya informasi yang berkualitas pada RSIA Malebu Husada Makassar.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Informasi Melalui Motivasi Kerja

Menurut (Sudarmanto, 2009), bahwa motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat "sesuatu". Kebutuhan ini menyebabkan orang bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Menurut Klemp dalam (Sudarmanto, 2009), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja/kualitas unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.

Dari hasil pengujian hipotesis dari pengaruh kompetensi terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja, hal ini terlihat dari pengaruh langsungnya sebesar 0,077 sedangkan pengaruh tidak langsungnya 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja adalah positif namun tidak signifikan. Artinya, semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi pula kualitas informasi namun tidak berdampak signifikan apabila harus ditunjang dengan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kualitas informasi.

Hal ini mungkin disebabkan oleh pegawai RSIA Malebu Husada tidak memerlukan motivasi karena menganggap menyajikan informasi yang berkualitas sudah menjadi tanggungjawab. Selain itu mungkin juga karena pengalaman dari responden secara umum, yang tidak menemukan adanya motivasi kerja di dalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel pendukung terciptanya informasi yang berkualitas pada RSIA Malebu Husada Makassar.

Semakin baik kualitas sistem informasi maka akan semakin baik kualitas informasi yang dihasilkan sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan, koordinasi, pengawasan dan analisis. Karena sasaran utama dari sistem informasi akuntansi keuangan memberikan/menghasilkan informasi yang relevan kepada individu dan kelompok diluar batas organisasi (Ahern et al., 2011)

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan penerapan kualitas sistem informasi yang baik akan menghasilkan kualitas informasi yang baik juga digunakan oleh pengguna dalam membuat keputusan (Loudon & Loudon, 2012).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa 1) Fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin baik fasilitas maka tidak mempengaruhi motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin baik kompetensi maka semakin tinggi motivasi kerja dan sebaliknya semakin tidak baik kompetensi maka motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar akan rendah. 3) Fasilitas berpengaruh positif dan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

signifikan terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin baik fasilitas maka semakin meningkat kualitas informasi dan sebaliknya semakin tidak baik fasilitas maka kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar akan rendah. 4) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin tinggi atau rendahnya kompetensi, maka tidak mempengaruhi kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. 5) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin tinggi atau rendahnya motivasi kerja, maka tidak mempengaruhi kualitas informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. 6) Fasilitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin baik fasilitas maka akan semakin tinggi pula kualitas informasi namun tidak berdampak signifikan apabila ditunjang dengan motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. 7) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar. Dalam hal ini semakin baik kompetensi maka akan semakin tinggi pula kualitas informasi namun tidak berdampak signifikan apabila ditunjang dengan motivasi kerja di RSIA Malebu Husada Makassar.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan peneltian, kepenulisan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahern, R., Nancy, & Wilkinson, M. (2011). *Buku Saku Diagnosis Keperawatan* (9 ed.). EGC.

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, *2*(1).

Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. PT Elex Media Kumputindo.

Daradjat, Z. (2012). *Fasilitas Transportasi Konsumen*. CV Alfabeta.

DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information System Success: a Ten-Year Update. *Journal of Management Information System*, *19*(4).

Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, *5*(1).

Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *5*(2).

Endang. (2014). Evaluasi Kinerja (SIM KA) di Puskesmas Halmahera. *Journal SIADIN*.
Kotler, P. (2009). *Manajemen Pemasaran* (13 ed.). Prehallindo.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2017). *Sistem Informasi Manajemen: Mengelola Perusahaan Digital* (13 ed.). Penerbit Salemba Empat.

Loudon, K. C., & Loudon, J. P. (2012). *Management System: Managing the Digital Firm*. Pearson Prentice Hall.

Marjulin. (2019). Pengaruh Kompetensi Pengguna Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Survei Bumn Di Aceh. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *21*(2).

Minor, A. . (2013). Compensation as a Construct for Employee Motivation in Health-care. *American Journal of Management*, *13*(1).

Murhada, & Giap, Y. C. (2011). *Pengantar Teknologi Informasi*. Mitra Wacana Media.

Setiawan, A. T., & Permadani, R. P. (2017). Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Welasasih Ambarawa. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, *7*.

Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.

Subagdja, O. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Pegawai terhadap kualitas Pelayanan akta Kelahiran di Dinas Kependudukan dan catatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, *10*(2).

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.

WHO. (2014). *Health Metrics Network: Framework and Standards For Country Health Information System (2nd ed.)*. WHO Press.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license