

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo

Factors Influencing the Implementation of SIMRS at Mardi Waluyo Hospital

Tutus Fibri Ajimas Budi¹, Nurwijayanti², Agus Khoirul Anam³,
Andi Hayyun Abiddin^{4*}

¹ RSUD Mardi Waluyo, Blitar, Indonesia

² Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas FAKAR, Institut Ilmu Kesehatan
Strada, Kediri, Indonesia

^{3,4} Program Studi Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Malang, Malang, Indonesia

Abstract

Information System of Hospital Management (SIMRS) as a system that supports complexity of health services. This technology support is able to improve services of health which have an impact on the quality of a hospital. Many factors affect the use of SIMRS. The objective of this study to identify the factors that influence the implementation of SIMRS in Mardi Waluyo Hospital, Blitar City. The research design was a cross sectional study, with a population of 291 nurses and midwives at Mardi Waluyo Regional Hospital, Blitar City. The sampling technique used Disproportionate Stratified Random Sampling to obtain a sample size of 168 subjects who met the inclusion criteria, namely working for more than 3 months, and the exclusion criteria: not willing to sign an informed consent. Data collection used Googleform media was undertaken from January to February 2021. The research used simple linear regression analysis. The research results showed a relationship between leadership, organizational commitment and resistance to change towards optimizing the implementation of SIMRS with OR values (0,44; 0,14; and 0,21) respectively. Training on the use of SIMRS is very necessary, so that human resources (users of SIMRS) can improve their abilities optimally in using SIMRS. In addition, hospital management is expected to cooperate with SIMRS developers who are able to develop a SIMRS that is easy to operate so that the service quality to the community is increasing.

Keywords: *information, management, hospital*

Article history:

Submitted 16 Agustus 2022

Accepted 27 Desember 2023

Published 31 Desember 2023

PUBLISHED BY:

Sarana Ilmu Indonesia (salnesia)

Address:

Jl. Dr. Ratulangi No. 75A, Baju Bodoa, Maros Baru,
Kab. Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

Email:

info@salnesia.id, jika@salnesia.id

Phone:

+62 85255155883



Abstrak

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sebagai sistem yang menunjang kompleksitas pelayanan kesehatan. Dukungan teknologi ini mampu meningkatkan pelayanan kesehatan yang berdampak pada kualitas suatu rumah sakit. Banyak faktor yang mempengaruhi penggunaan SIMRS. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan SIMRS di RS Mardi Waluyo Kota Blitar. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross sectional*, dengan populasi 291 perawat dan bidan di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling* sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 168 subjek yang memenuhi kriteria inklusi yaitu bekerja lebih dari 3 bulan, dan kriteria eksklusi: tidak bersedia menandatangani informed consent. Pengumpulan data menggunakan media Googleform dilakukan pada bulan Januari sampai Februari 2021. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan resistensi terhadap perubahan terhadap optimalisasi penerapan SIMRS dengan nilai OR masing-masing (0,44; 0,14; dan 0,21). Pelatihan penggunaan SIMRS sangat diperlukan, agar sumber daya manusia (pengguna SIMRS) dapat meningkatkan kemampuannya secara optimal dalam menggunakan SIMRS. Selain itu, pihak manajemen rumah sakit diharapkan dapat bekerjasama dengan pengembang SIMRS yang mampu memodifikasi SIMRS yang mudah dioperasikan sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat.

Kata Kunci: informasi, manajemen, rumah sakit

*Penulis Korespondensi:

Andi Hayyun Abiddin, email: andi_hayyun@poltekkes-malang.ac.id



This is an open access article under the CC-BY license

PENDAHULUAN

Institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar dan padat modal salah satunya adalah rumah sakit (Mandia, 2021). Adanya kompleksitas berarti bahwa layanan rumah sakit mencakup beragam fungsi layanan, pengajaran dan penelitian serta mencakup berbagai tindakan dan jenis tindakan disiplin ilmu, dan memungkinkan rumah sakit untuk melakukan fungsi-fungsi khusus baik di bidang teknis medis maupun manajemen kesehatan (Sabela Hasibuan dan W Siburian, 2019). Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas, rumah sakit harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan peningkatan kualitas di semua tingkatan (Mandia, 2021).

Kompleksitas pelayanan kesehatan mencakup kompleksitas pelayanan kesehatan secara medis, situasional, dan sistemik. Hal ini saling terkait dengan layanan kesehatan lainnya dalam bentuk kebijakan, pendanaan, perbedaan organisasi, dan penyedia layanan kesehatan yang tidak konsisten, sehingga menjadikan sistem kesehatan menjadi lebih kompleks (Fadilla *et al.*, 2021). Penggunaan teknologi yang optimal sangat mendukung dalam mengurangi kompleksitas pelayanan medis, memungkinkan pemberian layanan medis lebih efisien (Fadilla dan Setyonugroho, 2021). Sistem informasi rumah sakit mempunyai potensi untuk meningkatkan status kesehatan individu dan kualitas kinerja pemberi layanan kesehatan, sehingga dapat meningkatkan kualitas rumah sakit (Hidayat, 2022). Sistem informasi rumah sakit dirancang agar proses bisnis rumah sakit yang responsif, efisien, dan efektif (Fadilla *et al.*, 2021).

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan sistem terkomputerisasi yang menyediakan informasi bagi mereka yang membutuhkannya

(Nastiti dan Santoso, 2022). SIMRS mendukung manajer perawatan, manajer ruangan, perawat, dan siapa pun yang mengambil keputusan dalam suatu organisasi (Amalia et al., 2018). Data dalam jumlah besar dan pengambilan keputusan jangka pendek mengharuskan setiap orang dalam suatu organisasi untuk memanfaatkan sumber daya sistem informasi (Nastiti dan Santoso, 2022). Namun terdapat beberapa kendala dan tantangan dalam penerapan SIMRS di rumah sakit, sehingga proses penerapannya perlu dievaluasi. Karena sistem informasi rumah sakit berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan mempengaruhi tingkat kesehatan masyarakat, evaluasi ini sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan proses implementasi (Erwin et al., 2018). Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap keberhasilan implementasi adalah faktor pengguna, disusul faktor teknis dan organisasi (Septiawan, 2018). Dalam pengembangan sistem informasi untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang optimal, peran manajemen tingkat atas mempunyai pengaruh yang kuat (Fadilla et al., 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat setempat (Asnawati dan Lihu, 2018). Memberikan pelayanan yang cepat, mudah, dan hemat biaya memerlukan standar mutu pelayanan yang tinggi dari komunitas rumah sakit (Khalid et al., 2021). Pengelolaan manajemen rumah sakit yang baik sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan masyarakat di era global saat ini (Khalid et al., 2021). Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar salah satu RSUD yang menerapkan SIMRS sejak tahun 2016. Namun SIMRS belum sepenuhnya optimal karena belum dapat memberikan beberapa informasi terkait jumlah pasien dan tempat dirawat, belum dapat menggambarkan jumlah biaya sesuai tarif, dan tindakan yang dilakukan kepada pasien.

Implementasi SIMRS didasarkan pada lima komponen yaitu sumber daya manusia (SDM), perangkat keras, perangkat lunak, data, dan jaringan. Sumber daya manusia sebagai pengguna SIMRS menjadi peran utama dalam adopsi teknologi baru (Nugroho dan Ali, 2022). Dalam implementasi SIMRS, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi baik oleh pengguna maupun pengembang sendiri. Tantangan-tantangan ini muncul dari penolakan pengguna, ketidakmampuan pengguna untuk beradaptasi dengan teknologi terkini, dukungan organisasi, kekurangan talenta, dan kebijakan yang selalu berubah. Evaluasi yang komprehensif perlu dilakukan untuk melihat bagaimana penerapan SIMRS di suatu unit kerja, dan SIMRS perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study*, dengan populasi sebanyak 291 perawat dan bidan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. Teknik sampling menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling* untuk memperoleh sampel sebanyak 168 subjek yang sesuai kriteria inklusi yakni bekerja lebih dari 3 bulan, dan kriteria eksklusi: tidak bersedia menandatangani *informed consent*. Survei dilakukan melalui media Googleform sebagai upaya menerapkan protokol kesehatan guna mencegah penyebaran COVID-19 di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. Hal ini mencakup data kepemimpinan transformasional, komitmen emosional, penolakan terhadap perubahan, dan implementasi SIMRS. Data dikumpulkan pada bulan Januari sampai Februari 2021. Analisis linier regresi sederhana dengan nilai signifikan bila

$p < 0,05$ digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan resistensi perubahan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek

Sebagian staf RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar yang terdiri dari 33 orang (20%) bidan, dan 135 orang (80%) perawat merupakan subjek penelitian ini. Karakteristik subjek lebih detail pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik subjek (n=168)

Karakteristik Subjek Penelitian	n	%
Profesi		
Perawat	33	20,0
Bidan	135	80,0
Jabatan di ruangan		
Sekretaris/kepala instalasi	3	2,0
Kepala ruang	11	7,0
Wakil kepala ruang	11	7,0
Ketua tim	32	19,0
Pelaksana	111	66,0
Tingkat Pendidikan		
D-III	107	64,0
D-IV	12	7,0
S1	47	28,0
S2	2	1,0
Total	168	100,0

Sumber: Data primer, 2021

Tabel 1 menunjukkan dari 168 subjek tingkat pendidikan paling banyak adalah D-III atau diploma III yaitu sebesar 64% (107 subjek) dan paling sedikit tingkat pendidikan subjek adalah S2 yaitu 1% (2 subjek). Jika dilihat dari jabatan di ruangan paling besar adalah sebagai pelaksana yaitu sebesar 66% (111 subjek).

Hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan resistensi perubahan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dan SIMRS ($p=0,002$), terdapat hubungan antara komitmen dan SIMRS ($p= 0,001$), serta tidak terdapat hubungan antara retensi dan SIMRS ($p=0,472$).

Tabel 2. Analisis bivariat hubungan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan resistensi perubahan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS

Variabel independen	Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit		p-value
	n	R	
Kepemimpinan	168	0,23	0,002*
Komitmen organisasi	168	0,25	0,001*
Resistensi perubahan	168	0,06	0,472

Keterangan: *Uji linear regression, signifikan jika $p\text{-value} < 0,05$ dan $R = \text{koefisien determinasi}$

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independent (kepemimpinan dan komitmen organisasi) dengan variable dependen (optimalisasi pelaksanaan SIMRS) dan secara statistik signifikan.

Analisis regresi linier kepemimpinan, komitmen organisasi dan resistensi perubahan terhadap optimalisasi pelaksanaan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar

Besar koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS bertanda positif, memiliki makna kepemimpinan dapat meningkatkan optimalisasi pelaksanaan SIMRS. Nilai OR sebesar 0,44 menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan dapat ditingkatkan satu unit (satu satuan), maka optimalisasi pelaksanaan SIMRS akan bertambah sebesar 0,44. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Analisis regresi linier kepemimpinan, komitmen organisasi dan resistensi perubahan terhadap optimalisasi pelaksanaan SIMRS

Variabel independen	OR	CI 95%		p-value
		Batas bawah	Batas atas	
Kepemimpinan	0,44	0,00	0,09	0,048*
Komitmen organisasi	0,14	0,04	0,24	0,006*
Resistensi Perubahan	0,21	0,00	0,41	0,045*
Jumlah sampel = 168				
Adj R-Squared = 0,09				
p<0,001				

Keterangan: *Uji linear regression, signifikan jika $p\text{-value} < 0,05$, OR = odd ratio

Besar koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS bertanda positif, memiliki makna komitmen organisasi dapat meningkatkan optimalisasi pelaksanaan SIMRS. Nilai OR sebesar 0,14 menunjukkan bahwa jika nilai komitmen organisasi dapat ditingkatkan satu unit (satu satuan), maka optimalisasi pelaksanaan SIMRS akan bertambah sebesar 0,14.

Besar koefisien regresi untuk variabel resistensi perubahan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS bertanda positif, memiliki makna resistensi perubahan dapat meningkatkan optimalisasi pelaksanaan SIMRS. Nilai OR sebesar 0,21 menunjukkan bahwa apabila nilai resistensi dapat ditingkatkan satu unit (satu satuan), maka optimalisasi pelaksanaan SIMRS akan bertambah sebesar 0,21.

Hubungan kepemimpinan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. Pemimpin yang sukses dapat membuat suasana kerja yang bisa memotivasi anggota tim dalam memecahkan masalah, mencari solusi, dan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pengembangan, koordinasi, dan memberikan motivasi kepada anggota tim dalam menyelesaikan tugas, merupakan fungsi pemimpin sebagai fasilitator (Handiman et al., 2022). Kepemimpinan merupakan unsur penting yang menggerakkan, mengendalikan, dan mengkoordinasikan berbagai unsur lain dalam suatu organisasi, yang didefinisikan dalam istilah pengakuan tentang legitimasi pengaruh (Misnanti, 2019).

Pada pelaksanaan SIMRS sebagai teknologi informasi yang berperan yang sangat penting dalam pelayanan medis, yang mana kualitas informasi yang sudah diolah merupakan hal yang penting bagi kesuksesan suatu institusi pemberi layanan kesehatan (Nastiti dan Santoso, 2022). Sistem informasi yang baik mendukung alur kerja klinis dalam banyak hal dan berkontribusi terhadap perawatan pasien yang lebih baik (Hutagalung, 2022). Disini pimpinan mempunyai peran inti dalam pengoptimalan pelaksanaan SIMRS dalam hal memberikan motivasi, membuat sistem serta menentukan struktur organisasi. Setiap pemimpin harus mampu membuat keputusan dengan benar, tegas, dan cepat, serta meyakinkan anggota akan kebenaran keputusannya (Khalid *et al.*, 2021). Pemimpin berusaha membuat bawahannya aktif mendukung kebijakannya (Khalid *et al.*, 2021).

Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Mardi Waluyo Blitar menurut jawaban subjek selalu hadir ketika karyawan membutuhkan, bertindak selaku mentor atau pelatih serta mendengarkan kebutuhan karyawan. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan terjalin baik. Pimpinan mengadakan *sharing* dengan karyawan setiap bulan mengenai kesulitan yang dihadapi selama menggunakan SIMRS. Pimpinan RSUD Mardi Waluyo Blitar berupaya menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga bawahan bawahan bekerja lebih giat dan dapat mengembangkan kemampuan serta kreativitasnya dalam mengaplikasikan penggunaan SIMRS. Iklim kerja merupakan sesuatu hal yang perlu mendapat perhatian oleh pimpinan suatu organisasi, karena tingkah laku para pegawai suatu organisasi dipengaruhi faktor iklim kerja tersebut (Garaika dan Margahana, 2019).

Hubungan komitmen organisasi dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar

Hasil penelitian yang berikutnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Huda dan Farhan, 2019).

Secara umum komitmen organisasi merupakan suatu keputusan yang disepakati bersama oleh seluruh pegawai suatu organisasi mengenai kebijakan, praktik, dan tujuan yang harus mereka capai bersama di masa depan (Badrianto dan Ekhsan, 2021). Komitmen organisasi tidak sekedar loyalitas pasif, tetapi juga mencakup hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi (Badrianto dan Ekhsan, 2021). Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena keinginan individunya (Asnawati dan Lihu, 2018). Di sisi lain, karyawan yang tidak terlibat lebih besar kemungkinannya untuk berhenti.

Agar suatu organisasi dapat bertahan dan terus meningkatkan pelayanan dan produk yang dihasilkannya, diperlukan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (Haryadi, 2022). Pegawai dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi pada akhirnya akan lebih bermanfaat bagi organisasi karena mereka merupakan pegawai yang lebih stabil dan produktif (Haryadi, 2022). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk eksis dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Badrianto dan Ekhsan, 2021).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berkinerja lebih baik. Bagitupun dalam optimalisasi pelaksanaan SIMRS. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin dan meningkatkan

kinerjanya agar mampu mewujudkan tujuan organisasi dalam hal mengoptimalkan pelaksanaan SIMRS dan dalam sebuah organisasi bahwa mencapai tujuan perlu bekerja sama, saling mengerti, saling membantu, karena hal tersebut merupakan sumber keberhasilan.

Hubungan resistensi perubahan dengan optimalisasi pelaksanaan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar

Hasil penelitian yang selanjutnya menunjukkan adanya resistensi perubahan dapat meningkatkan SIMRS. Sistem informasi manajemen rumah sakit yang digunakan, harus mampu memberikan kemudahan dalam penggunaan serta mampu mengatasi hambatan-hambatan dalam pelayanan pasien di dalam rumah sakit. Diantara faktor yang mempengaruhi optimalisasi pelaksanaan SIMRS adalah resistensi perubahan.

Resistensi atau penolakan terhadap perubahan umumnya terjadi ketika ada sesuatu yang mengancam seseorang atau nilai-nilai pribadinya (Tumpia *et al.*, 2021). Ancaman ini bisa jadi nyata, atau bisa juga hanya sekedar persepsi. Dengan kata lain, ancaman tersebut dapat muncul dari pemahaman yang benar terhadap perubahan yang terjadi atau sebaliknya karena ketidakpahaman terhadap perubahan yang terjadi (Tumpia *et al.*, 2021). Resistensi perubahan, baik secara organisasi maupun individu, dapat berasal dari kurangnya kesiapan teknologi. Hal ini terutama berkaitan dengan sumber daya yang ada dalam organisasi itu sendiri, termasuk sumber daya manusia yang belum siap kususny dalam hal keterampilan untuk memulai perubahan (Tumpia *et al.*, 2021).

Resistensi terhadap perubahan juga dapat muncul karena bawahan yang terlibat langsung dalam perubahan organisasi tidak didukung oleh atasan dan manajernya (Badrianto dan Ekhsan, 2021). Mereka merasa apa yang dilakukannya pada saat perubahan akan sia-sia sehingga menyebabkan bawahan menolak perubahan (Tumpia *et al.*, 2021). Disamping itu, penolakan terhadap perubahan dapat muncul di kalangan bawahan karena mereka menyadari bahwa perubahan yang dilakukan tidak akan membawa manfaat apa pun bagi karier mereka, kesejahteraan mereka sendiri, atau kesejahteraan organisasi itu sendiri (Tumpia *et al.*, 2021). Hal ini sesuai dengan apa yang telah diungkapkan oleh peneliti sebelumnya yakni individu pada umumnya akan menolak perubahan jika bawahan tidak merasakan imbalan positif atas kesediaan mereka untuk berubah (Tarsan, 2018). Oleh karena itu, untuk mendapatkan dukungan terhadap perubahan, anda perlu menciptakan sistem penghargaan yang memperkuat perubahan. Menolak perubahan agar bawahan dapat merasakan perubahan selalu melibatkan lebih banyak pekerjaan (Tumpia *et al.*, 2021). Dampak selanjutnya adalah peningkatan energi dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Solusi untuk meminimalkan resistensi terhadap perubahan salah satunya melalui pendidikan dan komunikasi. Pendidikan dan komunikasi sangat dibutuhkan karena bawahan biasanya menolak perubahan karena mereka kurang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk melaksanakan perubahan. Oleh karena itu, sangat mendesak diperlukannya pembinaan, bimbingan, pelatihan dan informasi mengenai pentingnya perubahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi pelaksanaan SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar, diantaranya faktor gaya kepemimpinan transformasional, komitmen afektif pegawai dan faktor resistensi perubahan pegawai. Faktor gaya kepemimpinan transformasional yang paling mempengaruhi pelaksanaan

SIMRS di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. Pelatihan penggunaan SIMRS sangat diperlukan, sehingga sumber daya manusia (pengguna SIMRS) dapat meningkatkan kemampuan secara optimal dalam penggunaan SIMRS. Disamping itu, manajemen rumah sakit diharapkan dapat bekerja sama dengan pengembang SIMRS yang mampu mengembangkan sebuah SIMRS yang mudah dioperasikan sehingga mutu pelayanan kepada masyarakat semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia A, Malini H, Yulia S. 2018. Kepuasan Perawat terhadap Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis Komputer. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(3): 169-179. <https://doi.org/10.7454/jki.v21i3.680>.
- Asnawati R, Lihu FA. 2018. Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Hasri Ainun Habibi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Zaitun Universitas Muhammadiyah Gorontalo*, 6(1).
- Badrianto Y, Ekhsan M. 2021. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2): 951-962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>.
- Erwin E, Permana I, Hayat MS. 2018. Strategi Evaluasi Program Praktikum Fisika Dasar. *Jurnal Penelitian Pembelajaran Fisika*, 9(1): 12-20. <https://doi.org/10.26877/jp2f.v9i1.2308>.
- Fadilla NM, Setyonugroho W. 2021. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit dalam Meningkatkan Efisiensi: Mini Literature Review. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 8(1): 357-374.
- Fadilla NM, Setyonugroho W, Permana I. 2021. Komitmen Top Level Management Mendukung Keberhasilan Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. *Proceedings of International Conference on Healthcare Facilities*, 108-120.
- Garaika, Margahana H. 2019. Self Efficacy, Self Personality and Self Confidence on Entrepreneurial Intention: Study on Young Enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1): 1-12.
- Handiman UT, Faridi A, Prasetya AB, Hasibuan A, Ismail M, Dharma E, Simarmata J. 2022. Komunikasi dan Kepemimpinan Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Haryadi D. 2022. Meningkatkan Employee Performance dengan Extrinsic Motivation dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *ECo-Buss*, 4(3): 660-675.
- Hidayat F. 2022. Konsep Dasar Sistem Informasi Kesehatan. Yogyakarta: Deepublish.
- Huda M, Farhan F. 2019. Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2): 62-66.
- Hutagalung LE. 2022. Analisa Manajemen Risiko Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Pada Rumah Sakit Xyz Menggunakan Iso 31000. *TeKa*, 12(01): 23-33. <https://doi.org/10.36342/teika.v12i01.2820>.
- Khalid I, Rita R, Maisah M, Hakim L, Anwar USK. 2021. Superioritas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Sekolah Madrasah Aliyah Negeri di Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2): 139-157. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.660>.
- Mandia S. 2021. Pelatihan Pengodean Kasus Neoplasma di Rumah Sakit Umum (RSU)

- Selaguri Kota Padang. *Journal of Community Engagement in Health*, 4(2): 558-561.
- Misnanti M. 2019. *Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Salo Kabupaten Kampa*. [Tesis]. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Nastiti I, Santoso DB. 2022. Evaluasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di RSUD SLG Kediri dengan Menggunakan Metode HOT-Fit. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 7(2): 85-93. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.72357>.
- Nugroho F, Ali H. 2022. Determinasi Simrs: Hardware, Software dan Brainware. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1): 254-265.
- Sabela Hasibuan A, W Siburian M. 2019. Sikap Petugas terhadap Pengisian Rekam Medis Rawat Inap di Rumah Sakit Sinar Husni Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 3(1): 363-369. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v3i1.50>.
- Septiawan B. 2018. Keberhasilan Implementasi Sistem E-Procurement pada Pemerintah Daerah se-Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1): 23-40.
- Tarsan V. 2018. Memahami dan Mengelola Resistensi Atas Perubahan. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 2(1): 98-111.
- Tumpia A, Adolfini, Uhing Y. 2021. Analisis Deskriptif Faktor-Faktor Resistensi Individu pada Perubahan Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 9(2): 469-475.