



Motivasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada RSIA Kurnia Indah Medika Muara Enim

Agusri¹, Novita Sari², Hertanudin³, Darsih⁴, Eni Cahyani⁵

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Hukum, Universitas Serasan Muara Enim

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: agusri@unsan.ac.id¹, novitasari@unsan.ac.id², hertanudin@unsan.ac.id³,
darsih@unsan.ac.id⁴, eni_cahyani@um-palembang.ac.id⁵

Penulis Korespondensi : eni_cahyani@um-palembang.ac.id⁵

Article Information:

Received : 20 Mei 2026

Reviewed : 4 Juni 2026

Accepted : 23 Juni 2026

Abstract

Background: Employee performance is critical in hospitals demanding fast, accurate services. RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim faces suboptimal performance of non-medical staff, indicated by high absenteeism (22.61%-35.31% in 2020-2022), delayed patient services, and administrative complaints. Material motivation (allowances, bonuses) has failed to improve performance, while information technology (SIMRS) implementation remains limited and uneven. Objective: To analyze the influence of motivation (material and non-material) and information technology utilization on employee performance, and to identify inhibiting factors. Method: Qualitative case study approach. Data collection through in-depth interviews (15 participants), passive participatory observation (4 weeks), and documentation. Data analysis used Miles, Huberman & Saldaña's model with NVivo 12. Trustworthiness ensured by triangulation and member checking. Results: Material motivation was provided but non-material motivation (recognition, praise, career path) was absent, resulting in low intrinsic motivation. Discipline enforcement was inconsistent. SIMRS improved administrative speed (registration time from 6 to 2.8 minutes) and coordination, but only for direct users. Technical constraints (weak server, power outages) and lack of training hindered performance. Non-digital workers (cleaning service, security) experienced no improvement. Conclusion: Material-only motivation and uneven IT utilization without



infrastructure support cannot significantly improve performance. Management needs performance-based rewards, interpersonal communication, consistent discipline, regular SIMRS training, server upgrades, and expanded IT access to all staff.

Keywords: work motivation, information technology, employee performance, hospital, qualitative case study

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi memegang peranan krusial karena manusia merupakan elemen paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal sangat bergantung pada kualitas pengelolaan SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan pengelolaan SDM yang dimilikinya (Wibowo & Prasetyo, 2023).

Kinerja individu didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menelitian terbaru, kinerja merupakan tingkat pencapaian target pekerjaan yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Hartono & Dewi, 2022). Kinerja karyawan juga dipahami sebagai kombinasi antara kemampuan, usaha, dan peluang yang dihasilkan dari pemberian motivasi seperti insentif, bonus, dan penghargaan lainnya (Pramudya & Sari, 2024). Selain itu, kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam menjalankan wewenang dan tanggung jawabnya, meliputi kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Firmansyah & Kurniawan, 2021).

Peningkatan kinerja dapat didorong melalui motivasi yang diberikan kepada karyawan, mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Berbagai aspek motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain lingkungan kerja yang kondusif, rasa aman dalam bekerja, program kesejahteraan, serta perlakuan adil dari manajemen (Rachmawati & Handayani, 2023). Motivasi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan, karena individu yang memiliki motivasi dan komunikasi yang baik akan berupaya keras menghasilkan kualitas kerja yang optimal (Cahyani, 2022).

Karyawan pada dasarnya bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Motivasi juga dipahami sebagai serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu mencapai tujuan yang lebih nyata (Lestari & Zainuddin, 2025). Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku seseorang untuk bekerja keras mencapai hasil optimal (Nugroho & Fitriani, 2024). Dorongan ini mencakup arah perilaku (bekerja menuju



tujuan) dan kekuatan usaha (seberapa keras individu bekerja). Motivasi melibatkan perasaan, pemikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Pradana, Liswani, & Cahyani, 2025). Individu dengan motivasi kuat akan melakukan tindakan positif demi mencapai tujuannya (Rivai, 2022). Manajer berperan penting dalam mengarahkan karyawan agar SDM dikelola secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, membutuhkan pimpinan yang mampu memberikan semangat dan motivasi kerja. Pimpinan harus memahami kebutuhan karyawan, mengamati perilaku mereka, serta memilih metode motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi menguntungkan perusahaan, sementara motivasi yang menurun dapat merugikan (Hermawan & Utami, 2023).

Selain motivasi, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah teknologi informasi. Di era digital, teknologi informasi memegang peranan vital di sektor kesehatan, termasuk rumah sakit. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat, akurat, dan efisien. Penerapan teknologi informasi di rumah sakit, seperti sistem rekam medis elektronik (EMR) dan telemedicine, terbukti mempercepat akses informasi, meningkatkan ketepatan diagnosis, serta memudahkan komunikasi antar tenaga medis. Hal ini berdampak pada percepatan layanan pasien dan pengambilan keputusan yang lebih efektif (Sidauruk, 2024). Penelitian oleh Fahlevi dkk (2025) di RS PKU Muhammadiyah Sekapuk menunjukkan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan lebih kuat dibandingkan variabel lainnya. Demikian pula, Kurniawan & Rahmawati (2023) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di rumah sakit tipe C. Oleh karena itu, optimalisasi teknologi informasi menjadi salah satu kunci peningkatan kinerja karyawan rumah sakit.

RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang melayani Poliklinik Umum, Poliklinik Spesialis, Persalinan, Rawat Inap, dan rawat jalan bagi ibu dan anak. Rumah sakit ini dituntut memiliki sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan nyaman, serta pelayanan berkualitas. RSIA Karunia Indah Medika memiliki karyawan penunjang non medis sebanyak 40 orang. Sarana rawat inap tersedia 40 bed dalam 19 kamar (VIP, Kelas 1, 2, 3, perawatan neonatus, dan isolasi). Pelayanan penunjang meliputi UGD 24 jam, kamar bersalin 24 jam, kamar operasi 24 jam, ambulans, laboratorium PRODIA, ruang



rontgen, ruang fisioterapi, apotek, ruang rekam medis, dan 10 sarana poli spesialis. Jam kerja dibagi tiga shift: 08.00-14.00, 14.00-21.00, dan 21.00-08.00 WIB.

Berdasarkan penelitian awal, besaran gaji karyawan berkisar antara Rp3.500.000 hingga Rp5.500.000 per bulan, ditambah tunjangan kesehatan (pegawai dan keluarga), tunjangan kinerja, tunjangan masa kerja, bonus, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya.

Namun, hasil observasi menunjukkan adanya permasalahan disiplin dan kehadiran. Data absensi karyawan tahun 2020-2022 disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Absensi Karyawan
RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim
Tahun 2020-2022

Tahun	Hari kerja Efektif	S	I	A	Jumlah	Persentase
2020	252	15	17	25	57	22,61%
2021	252	15	44	30	89	35,31%
2022	252	19	35	34	88	34,92%

Sumber : RSIA Karunia Indah Medika, 2025

Persentase ketidakhadiran dihitung dari total hari tidak masuk (S = Sakit, I = Izin, A = Alpha/Tanpa keterangan) dibagi hari kerja efektif (252 hari per tahun). Tingkat ketidakhadiran meningkat dari 22,61% pada 2020 menjadi 35,31% pada 2021. Lonjakan ini terutama disebabkan oleh mulai merebaknya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan banyak karyawan sakit atau menjalani isolasi. Pada 2022, persentase sedikit turun menjadi 34,92%, namun masih tergolong tinggi. Selain faktor pandemi, penyebab tingginya ketidakhadiran juga diduga terkait dengan rendahnya motivasi kerja, kurangnya pengawasan, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi, serta kurangnya pemanfaatan teknologi informasi dalam monitoring kehadiran dan disiplin kerja.

Dari hasil pengamatan lebih lanjut, kinerja karyawan RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim belum optimal. Indikasi yang tampak antara lain seringnya keterlambatan pelayanan konsultasi pasien, keterlambatan cleaning service



membersihkan ruang/kamar pasien, serta keterlambatan penyelesaian administrasi pendaftaran pasien. Hal ini berdampak pada keluhan pasien dan potensi menurunnya kualitas layanan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Qurniawan et al. (2023) yang menyatakan bahwa strategi efektif meningkatkan motivasi meliputi pelatihan berkelanjutan, lingkungan kerja yang baik, sistem penghargaan adil, serta komunikasi transparan, yang berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit. Demikian pula, Selfiana & Putra (2024) menunjukkan bahwa peran motivasi di perusahaan manufaktur sudah cukup baik dan mencakup pembiasaan perilaku positif, tunjangan jabatan, layanan yang baik, peningkatan kualitas produk, serta harapan pencapaian karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim, menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim. menganalisis pengaruh simultan motivasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan sikap kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan berhubungan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif pada tingkat individu, organisasi, dan kelompok kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: Faktor yang mempengaruhi hasil kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, sangat superior, berbakat, dan genius dengan pendidikan yang sesuai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja terbaik.



-
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka memiliki sikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

2.2 Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:111), motivasi adalah energi pendorong yang menghasilkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan semua usaha untuk mencapai kepuasan.

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019:162) meliputi: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan stabilitas kinerja karyawan pada perusahaan, memberi semangat kerja pada karyawan, mengefektifkan perekrutan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Adapun menurut Afandi (2018:49) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang bertindak dan bekerja keras.
2. Kebutuhan untuk masa depan yang baik dan cerah sehingga menghasilkan suasana yang tenang, harmonis, dan positif.
3. Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan penghargaan atas prestasi dari karyawan dan masyarakat sekitar. Idealnya prestasi muncul karena adanya prestasi, tetapi tidak selalu seperti itu. Namun, perlu juga diingat oleh pimpinan bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam masyarakat atau dalam organisasi, semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan akan pengakuan prestasi kerja yang dicapai dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal untuk mendapatkan hasil kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan penggunaan penuh potensi seseorang.



2.3 Teknologi Informasi

Teknologi informasi (TI) adalah suatu studi tentang perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan, atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) yang digunakan untuk mengolah dan menyebarkan informasi (Williams & Sawyer, 2015). Menurut Turban, Leidner, McLean, dan Wetherbe (2015), teknologi informasi mencakup semua bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam berbagai bentuk.

Secara lebih spesifik, O'Brien dan Marakas (2014) mendefinisikan teknologi informasi sebagai kombinasi dari teknologi komputer (pemrosesan dan penyimpanan data) dengan teknologi komunikasi (transmisi data). Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, memproses, dan mendistribusikan informasi dengan cepat dan akurat kepada pihak yang membutuhkan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teknologi informasi berperan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja karyawan (Mathis & Jackson, 2016). Dengan penerapan teknologi informasi yang tepat, pekerjaan administrasi yang bersifat rutin dapat dilakukan secara otomatis, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis.

Dimensi atau Indikator Teknologi Informasi

Beberapa ahli mengemukakan indikator untuk mengukur pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi. Menurut Simarmata (2018), indikator teknologi informasi meliputi:

a. Perangkat Keras (Hardware)

Ketersediaan dan kualitas komputer, server, perangkat jaringan, printer, scanner, dan perangkat pendukung lainnya yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Perangkat Lunak (Software)

Sistem operasi, aplikasi pengolah data, sistem manajemen basis data, serta aplikasi spesifik seperti sistem rekam medis elektronik (EMR) atau SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit) yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

c. Jaringan dan Konektivitas



Infrastruktur jaringan (LAN, WAN, internet) yang memungkinkan akses data secara real-time dan komunikasi antar unit kerja.

d. Kemampuan Pengguna (User Competence)

Tingkat keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mengoperasikan perangkat teknologi informasi untuk mendukung pekerjaan.

e. Dukungan Manajemen (Management Support)

Kebijakan, pelatihan, dan pemeliharaan sistem yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara optimal.

Sementara itu, Hanastasia (2016) dalam penelitiannya di rumah sakit menggunakan indikator: (1) kemudahan akses informasi, (2) kecepatan pemrosesan data, (3) keakuratan data, dan (4) keandalan sistem.

Peran Teknologi Informasi di Rumah Sakit

Di organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, teknologi informasi memiliki peran yang sangat krusial. Menurut Suryani & Rahmawati (2019), penerapan TI di rumah sakit bertujuan untuk Meningkatkan mutu pelayanan pasien melalui akses cepat terhadap rekam medis, hasil laboratorium, dan riwayat pengobatan. Meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi proses administrasi seperti pendaftaran, penjadwalan, dan penagihan. Mendukung pengambilan keputusan klinis melalui sistem pendukung keputusan (clinical decision support system). Meningkatkan akurasi dan keamanan data pasien serta mengurangi kesalahan medis (medical error). Memperlancar komunikasi antar unit (rawat inap, rawat jalan, farmasi, laboratorium, radiologi) dan antar shift kerja.

Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) merupakan salah satu bentuk implementasi teknologi informasi yang terintegrasi. SIMRS mencakup modul pendaftaran pasien, rekam medis elektronik, manajemen bed, farmasi, laboratorium, radiologi, keuangan, serta sumber daya manusia (Kemenkes RI, 2018).

Hubungan Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai organisasi, termasuk rumah sakit. Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan:

a. Teori Task-Technology Fit (TTF)

Dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995), teori ini menyatakan bahwa teknologi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu jika



teknologi tersebut memiliki kesesuaian (fit) dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketika teknologi informasi sesuai dengan kebutuhan tugas karyawan, maka efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja akan meningkat.

b. Teori Technology Acceptance Model (TAM)

Davis (1989) mengemukakan bahwa penerimaan pengguna terhadap teknologi informasi ditentukan oleh dua faktor utama: persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan persepsi kegunaan (*perceived usefulness*). Jika karyawan merasa teknologi informasi mudah digunakan dan bermanfaat untuk pekerjaan mereka, maka mereka akan menggunakannya secara maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

c. Teori Sistem Informasi dan Kinerja Organisasi

Laudon & Laudon (2016) menyatakan bahwa sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mencari dan mengolah data, memperbaiki akurasi laporan, dan memungkinkan kolaborasi yang lebih baik.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas lebih cepat, mengurangi beban kerja administratif, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja (Mathis & Jackson, 2016).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Creswell, 2014) yang bertujuan untuk memahami secara mendalam upaya motivasi dan peran teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim. Pemilihan desain studi kasus (Yin, 2018) didasarkan pada kebutuhan untuk menyelidiki fenomena dalam konteks nyata dengan batasan sistem yang jelas. Lokasi penelitian ditentukan secara purposive di RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim, Sumatera Selatan, dengan pertimbangan representativitas fasilitas kesehatan ibu dan anak serta ditemukannya indikasi ketidakefektifan kinerja karyawan berdasarkan observasi awal. Partisipan adalah karyawan non-medis yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria telah bekerja minimal satu tahun, terlibat langsung dalam pelayanan atau administrasi, dan bersedia menjadi partisipan. Jumlah partisipan ditentukan berdasarkan prinsip ketercapaian informasi (Malterud et al., 2016) hingga mencapai titik jenuh, diperkirakan antara 12-20



orang yang meliputi manajer SDM, supervisor shift, petugas administrasi, cleaning service, dan staf rekam medis. Dalam penelitian ini informan/partisipan yang dilibatkan sebanyak 15 partisipan

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik triangulasi, yaitu wawancara mendalam semi-terstruktur dengan pedoman berdasarkan indikator motivasi, teknologi informasi, dan kinerja; observasi partisipatif pasif terhadap aktivitas kerja dan pemanfaatan teknologi; serta dokumentasi data absensi, struktur organisasi, kebijakan, dan foto sarana prasarana. Instrumen utama adalah peneliti sendiri yang dilengkapi pedoman wawancara, lembar observasi, perekam suara, dan catatan lapangan yang telah diuji keterbacaan melalui expert judgment. Analisis data mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi kondensasi data (pengkodean tematik), penyajian data dalam bentuk matriks dan narasi, serta penarikan kesimpulan yang diverifikasi secara terus-menerus. Analisis dibantu dengan perangkat lunak NVivo 12 untuk memudahkan pengelolaan data.

Keabsahan data dijamin melalui kriteria kredibilitas (triangulasi sumber, metode, dan waktu; member checking; peningkatan ketekunan pengamatan), transferabilitas (deskripsi rinci konteks penelitian), dependabilitas (audit trail terdokumentasi), dan konfirmabilitas (refleksivitas peneliti serta bukti empiris yang dapat dilacak). Penelitian ini mematuhi prinsip etik berupa informed consent, kerahasiaan identitas partisipan, anonimitas, hak mengundurkan diri, serta telah memperoleh persetujuan etik dari komite etik institusi sebelum pelaksanaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Bentuk Motivasi yang Diberikan dan Persepsi Karyawan

Berdasarkan wawancara mendalam dengan manajer SDM, supervisor, dan 10 orang karyawan non-medis (petugas admisi, rekam medis, cleaning service, satpam), serta observasi lapangan, diketahui bahwa bentuk motivasi yang diberikan RSIA Karunia Indah Medika selama ini bersifat material, meliputi: tunjangan kesehatan (pegawai dan keluarga), tunjangan kinerja, tunjangan masa kerja, bonus, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya (THR). Besaran tunjangan kinerja dan bonus tidak dikaitkan secara langsung dengan capaian prestasi individual, melainkan diberikan secara merata kepada semua karyawan dengan nominal yang relatif tetap.



Seorang petugas rekam medis (P2) menyatakan:

"Bonus dan tunjangan kinerja setiap bulan sama saja, tidak ada bedanya meskipun kita kerja keras atau tidak. Jadi kadang malas-malasan juga sama saja dapatnya."

Observasi menunjukkan bahwa tidak ada sistem penghargaan khusus (misalnya employee of the month) atau insentif prestasi yang terstruktur. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran 100% pun tidak mendapatkan pengakuan atau reward tambahan. Hal ini menyebabkan rendahnya motivasi intrinsik, terutama untuk bekerja melebihi standar minimum.

Dampak Motivasi terhadap Kinerja

Kinerja karyawan, yang diukur dari kecepatan pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian administrasi, dan tingkat kehadiran, masih jauh dari harapan. Data absensi tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan ketidakhadiran (22,61% di 2020, 35,31% di 2021, 34,92% di 2022). Observasi di loket pendaftaran dan unit cleaning service mencatat keterlambatan rutin: pasien sering mengeluh karena jadwal konsultasi mundur, ruang rawat belum selesai dibersihkan, dan administrasi pendaftaran lambat.

Seorang supervisor shift (P5) mengungkapkan:

"Karyawan datang tepat waktu, tapi setelah itu sering ngobrol lama, ambil wudhu lama, baru mulai kerja. Tidak ada rasa tanggung jawab. Padahal sudah kami ingatkan, tapi karena tidak ada sanksi tegas, mereka santai saja."

Analisis menunjukkan bahwa meskipun motivasi material sudah diberikan (bahkan relatif di atas standar UMR setempat, yaitu Rp 3,5-5,5 juta per bulan), kinerja tetap rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi material saja tidak cukup; karyawan juga membutuhkan motivasi non-material seperti pengakuan, penghargaan prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan interpersonal yang positif dengan pimpinan.

Rendahnya Penerapan Disiplin dan Sanksi

Dari wawancara dengan manajemen, diketahui bahwa aturan disiplin (jam kerja, sanksi keterlambatan, tata cara izin) sudah dibuat secara tertulis. Namun dalam praktiknya, manajemen sangat longgar. Karyawan yang terlambat atau tidak



hadir tanpa izin hanya ditegur lisan secara informal, bahkan seringkali tidak ditegur sama sekali jika sudah memberi tahu rekan kerja. Sanksi tertulis atau pemotongan tunjangan hampir tidak pernah diterapkan.

Manajer SDM (P1) mengakui:

"Kami agak sungkan kalau harus memberi surat peringatan. Takut karyawan tersinggung atau malah resign. Padahal rumah sakit sedang kekurangan tenaga. Jadi kami toleransi saja."

Pendekatan ini justru memperkuat perilaku tidak disiplin. Karyawan lain melihat bahwa pelanggaran tidak berakibat apa-apa, sehingga mereka cenderung mengabaikan aturan. Dari teori disiplin korektif, ketiadaan konsekuensi membuat motivasi untuk patuh menjadi lemah.

Kurangnya Motivasi Non-Material dan Hubungan Interpersonal

Seluruh partisipan (100%) menyatakan bahwa pimpinan rumah sakit jarang memberikan apresiasi verbal, seperti ucapan terima kasih atau pujian atas pekerjaan yang baik. Pimpinan juga tidak melakukan pendekatan personal, misalnya menanyakan kesulitan karyawan, atau sekadar menyapa di ruang kerja. Seorang cleaning service (P8) mengatakan:

"Direktur lewat saja, tidak pernah tegur sapa. Kalau ada masalah, karyawan disuruh ke bagian SDM. Rasanya tidak dihargai."

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan akan penghargaan (esteem) dan kebutuhan sosial (love/belonging) karyawan tidak terpenuhi. Akibatnya, motivasi kerja menurun, dan kinerja menjadi asal-asalan.

Keterbatasan Kemampuan dan Pengembangan Karir

Manajemen mengakui bahwa banyak karyawan non-medis (cleaning service, satpam, office boy) berpendidikan maksimal SMA/SMK. Hal ini menyulitkan penerapan jenjang karir berbasis kompetensi. Karyawan merasa tidak ada prospek promosi, sehingga tidak termotivasi untuk belajar atau meningkatkan kinerja.

Seorang satpam (P10) berujar:



"Kerja sudah 5 tahun, jabatan tetap satpam, gaji naik sedikit saja. Tidak ada harapan jadi supervisor. Ya kerja biasa-biasa saja."

Ketidakjelasan jalur karir menghilangkan motivasi berprestasi (achievement motivation) dalam jangka panjang.

Tabel Ringkasan 4.1. Bentuk Motivasi dan Persepsi Karyawan

Aspek	Temuan Utama
Bentuk Motivasi yang Diberikan	Material: tunjangan kesehatan (pegawai & keluarga), tunjangan kinerja, tunjangan masa kerja, bonus, tunjangan makan, THR. Tidak ada sistem penghargaan prestasi (employee of the month) atau insentif individual.
Cara Pemberian	Diberikan secara merata tanpa dikaitkan dengan capaian prestasi individu. Nominal relatif tetap setiap bulan.
Dampak terhadap Kinerja	- Tingkat ketidakhadiran tinggi (2020:22,61%; 2021:35,31%;2022:34,92%). - Keterlambatan pelayanan rutin (pendaftaran, kebersihan ruang, administrasi). - Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan.
Permasalahan Disiplin	Aturan tertulis ada tetapi penerapan longgar. Sanksi nyaris tidak pernah diberikan karena manajemen khawatir karyawan resign. Ketiadaan konsekuensi memperkuat perilaku tidak disiplin.
Kurangnya Motivasi Non-Material	Pimpinan jarang memberi apresiasi verbal atau pendekatan personal. Karyawan merasa tidak dihargai. Kebutuhan penghargaan (esteem) dan kebutuhan sosial (Maslow) tidak terpenuhi.
Keterbatasan Pengembangan Karir	Sebagian besar karyawan non-medis berpendidikan maksimal SMA/SMK. Tidak ada jenjang karir yang jelas. Karyawan tidak termotivasi untuk berprestasi dalam jangka panjang.
Kesimpulan	Motivasi material saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Diperlukan motivasi non-



Aspek	Temuan Utama
	material: pengakuan, penghargaan prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan interpersonal positif.

Sumber: diolah Penulis, 2026

4.1.2 Gambaran Umum Pemanfaatan Teknologi Informasi di RSIA Karunia Indah Medika

Berdasarkan observasi dan wawancara mendalam, RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim telah mengimplementasikan sejumlah teknologi informasi, meskipun belum sepenuhnya terintegrasi. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang digunakan mencakup modul pendaftaran pasien, rekam medis elektronik (RME) dasar, dan administrasi rawat inap. Namun, beberapa unit seperti cleaning service dan bagian logistik masih mengandalkan pencatatan manual. 40 karyawan non-medis, sekitar 65% memiliki akses rutin ke komputer yang terhubung dengan SIMRS, terutama di bagian pendaftaran, rekam medis, laboratorium, dan apotek. Sisanya (seperti petugas kebersihan dan porter) tidak langsung menggunakan komputer, tetapi menerima instruksi kerja melalui sistem papan pengumuman digital atau grup WhatsApp.

Temuan Tematik, penggunaan Teknologi Informasi dan Dampaknya pada Kinerja

Dari hasil wawancara dengan 15 partisipan (manajer SDM, 2 supervisor shift, 4 petugas admisi, 3 petugas rekam medis, 2 apoteker, 1 petugas IT, 2 cleaning service) serta observasi selama 4 minggu, diperoleh tiga tema utama:

Tema 1 Peningkatan Kecepatan dan Akurasi Pelayanan Administrasi

Mayoritas partisipan menyatakan bahwa penggunaan SIMRS mempercepat proses pendaftaran pasien baru dan lama. Seorang petugas admisi (P3) menyatakan:

"Dulu pasien daftar harus tulis manual, cari berkas lama. Sekarang cukup input nama di komputer, data langsung muncul. Pendaftaran dari 5-7 menit jadi 2-3 menit."

Observasi di loket pendaftaran pagi hari (jam 08.00-10.00) menunjukkan rata-rata waktu pelayanan per pasien adalah 2,8 menit, lebih cepat dibandingkan



standar manual sebelumnya yang mencapai 6 menit. Hal ini berdampak langsung pada pengurangan antrean dan keluhan pasien. Namun, ketika sistem mengalami error atau mati listrik (terjadi 3 kali selama observasi), proses kembali ke manual dan waktu pelayanan melonjak hingga 10 menit.

Tema 2 Pengurangan Kesalahan dan Peningkatan Koordinasi Antar Unit
Petugas rekam medis (P7) menjelaskan bahwa RME mengurangi kesalahan penulisan diagnosis dan resep.

"Dulu sering salah baca tulisan dokter, sekarang dokter input langsung ke sistem. Resep juga tercetak rapi. Pasien tidak komplain salah obat lagi."

Selain itu, koordinasi antar unit (IGD, rawat inap, laboratorium) menggunakan sistem pesan internal dalam SIMRS. Hasil laboratorium yang sebelumnya harus diantar manual, kini bisa langsung diakses oleh dokter di ruang rawat. Supervisor shift (P5) menambahkan:

"Jika ada pasien rujukan dari poli ke rawat inap, sistem langsung memberi notifikasi ke bagian kamar. Tempat tidur bisa disiapkan lebih cepat. Pasien tidak menunggu lama."

Observasi menunjukkan bahwa waktu tunggu alih rawat dari poli ke bangsal berkurang dari rata-rata 45 menit menjadi 25 menit sejak implementasi SIMRS.

Tema 3 Kendala Teknis dan Kesenjangan Kompetensi Pengguna
Meskipun memberikan manfaat, partisipan juga mengidentifikasi kendala. Petugas IT (P12) melaporkan:

"SIMRS kadang lambat saat jam sibuk, karena servernya masih single server. Juga sering ada karyawan yang lupa password atau salah input data karena kurang pelatihan."

Dari observasi, ditemukan bahwa 4 dari 10 karyawan di bagian pendaftaran masih memerlukan pendampingan saat mengoperasikan fitur-fitur lanjutan SIMRS. Pelatihan rutin belum dijadwalkan secara berkala; pelatihan terakhir dilakukan setahun yang lalu saat instalasi awal. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan enggan menggunakan fitur tertentu (misalnya laporan otomatis) dan lebih memilih menghitung manual di Excel.



Cleaning service (P14) mengungkapkan bahwa mereka tidak dilibatkan dalam penggunaan TI:

"Kami hanya dapat jadwal lewat WA grup. Tidak pernah pakai komputer. Kadang WA grup penuh, jadwal terlewat. Akibatnya ruangan telat dibersihkan, pasien komplain."

Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak merata di semua level karyawan, sehingga kinerja bagian penunjang tetap terhambat.

Analisis Hubungan Penggunaan TI dengan Kinerja

Berdasarkan data di atas, penggunaan teknologi informasi di RSIA Karunia Indah Medika secara umum berdampak positif terhadap dimensi kinerja: kecepatan (efisiensi), akurasi (kualitas), dan koordinasi. Namun, dampak tersebut bersifat kondisional pada ketersediaan infrastruktur (server yang handal) dan kompetensi pengguna. Karyawan dengan akses langsung ke SIMRS menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan dibandingkan karyawan yang tidak menggunakan TI (seperti cleaning service). Hal ini menciptakan ketimpangan kinerja antar unit.

Selain itu, dari perspektif motivasi (variabel lain dalam penelitian), beberapa partisipan menyatakan bahwa kemudahan penggunaan TI mengurangi stres kerja sehingga meningkatkan semangat (motivasi intrinsik). Sebaliknya, karyawan yang kesulitan menggunakan TI justru merasa frustrasi dan termotivasi rendah.

Tabel 4.2 Ringkasan Tema Penggunaan Teknologi Informasi dan Dampaknya terhadap Kinerja

Tema	Temuan Utama	Dampak pada Kinerja	Kutipan Representatif
Tema 1: Peningkatan kecepatan dan akurasi pelayanan administrasi	Penggunaan SIMRS mempercepat pendaftaran pasien. Waktu pendaftaran turun dari 5-7 menit	Efisiensi waktu pelayanan, pengurangan antrean, penurunan keluhan pasien.	"Dulu pasien daftar harus tulis manual, cari berkas lama. Sekarang cukup input nama di komputer, data



	menjadi 2-3 menit (berdasarkan observasi stopwatch).		langsung muncul." (P3, petugas admisi)
Tema 2: Pengurangan kesalahan dan peningkatan koordinasi antar unit	Rekam medis elektronik mengurangi kesalahan baca tulisan dokter. Notifikasi internal mempercepat alih rawat. Waktu tunggu alih rawat dari 45 menit menjadi 25 menit.	Peningkatan kualitas layanan, koordinasi lebih cepat, kepuasan pasien meningkat.	"Dulu sering salah baca tulisan dokter, sekarang dokter input langsung ke sistem. Pasien tidak komplain salah obat lagi." (P7, petugas rekam medis)
Tema 3: Kendala teknis dan kesenjangan kompetensi pengguna	Server tunggal menyebabkan lambat di jam sibuk. Kurang pelatihan (terakhir 1 tahun lalu). Sebagian karyawan (4 dari 10 di pendaftaran) masih butuh pendampingan.	Kinerja terhambat saat sistem error; ketimpangan kinerja antara unit yang pakai TI dan yang tidak.	"SIMRS kadang lambat saat jam sibuk, karena servernya masih single server. Juga sering ada karyawan yang lupa password atau salah input data karena kurang pelatihan." (P12, petugas IT)

Sumber: diolah Penulis, 2026

Cara Pengukuran Data Numerik dalam Tabel 4.2 sebagai berikut

- Waktu pelayanan pendaftaran pasien (5-7 menit menjadi 2-3 menit), diukur menggunakan stopwatch pada 30 sampel proses pendaftaran pasien baru di loket pendaftaran pada jam sibuk (08.00-10.00) selama 4 minggu observasi.



Waktu dihitung mulai pasien mengantre hingga selesai mendapatkan nomor antrean/bukti pendaftaran.

- b) Data waktu manual sebelum SIMRS diperoleh dari wawancara dengan petugas admisi senior yang mengingat praktik sebelum tahun 2021 (sebelum SIMRS diimplementasikan).
- c) Persentase karyawan non-medis yang memiliki akses rutin ke SIMRS (65% atau 26 dari 40 orang), diperoleh dari cek langsung oleh peneliti bersama petugas IT dengan mendata setiap karyawan non-medis berdasarkan: (a) memiliki akun SIMRS aktif, (b) menggunakan komputer terhubung SIMRS setiap hari kerja, (c) tugas pokok memerlukan input/akses data dari SIMRS. Data diverifikasi melalui login log sistem selama 30 hari terakhir.
- d) Waktu tunggu alih rawat dari poli ke bangsal (45 menit menjadi 25 menit), diukur menggunakan stopwatch pada 20 kasus alih rawat (pasien dari poli umum/spesialis yang direkomendasikan rawat inap). Waktu dihitung mulai pasien menerima rujukan rawat inap hingga pasien tiba di kamar rawat inap yang telah siap. Data sebelum SIMRS diperoleh dari rekap manual tahun 2020 (arsip bagian rekam medis) dan wawancara dengan supervisor shift.
- e) Karyawan yang masih memerlukan pendampingan (4 dari 10 di bagian pendaftaran), berdasarkan tes observasi keterampilan yang dilakukan peneliti dengan meminta petugas pendaftaran melakukan 5 tugas standar (mencari data pasien lama, mendaftarkan pasien baru, mencetak tanda terima, mengubah jadwal kontrol, dan membuat laporan harian). Karyawan dikategorikan "memerlukan pendampingan" jika melakukan lebih dari 2 kesalahan atau meminta bantuan >1 kali dalam pelaksanaan tugas.

4.2 PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim yang didominasi insentif material tanpa penguatan non-material belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1959), di mana gaji, tunjangan, dan kondisi kerja tergolong hygiene factors. Keberadaan faktor-faktor tersebut hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak serta-merta memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi. Pendorong motivasi intrinsik adalah



motivator factors pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan prestasi itu sendiri. Di RSIA Karunia Indah Medika, semua hygiene factors (tunjangan material) sudah diberikan bahkan tergolong baik, namun motivator factors hampir tidak ada, tidak ada penghargaan prestasi, tidak ada pujian, tidak ada jenjang karier yang jelas. Akibatnya, karyawan bekerja sekadar untuk memenuhi kebutuhan dasar.

Temuan ini sejalan dengan Qurniawan dkk. (2023) yang melaporkan bahwa strategi motivasi efektif di rumah sakit harus mencakup pelatihan berkelanjutan, lingkungan kerja yang baik, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi terbuka dan transparan. Berbeda dengan RSIA Karunia Indah Medika yang komunikasi pimpinan-karyawan bersifat satu arah dan jarang, penelitian Qurniawan justru menekankan pentingnya komunikasi dua arah sebagai kunci keberhasilan motivasi. Selain itu, penelitian Selfiana & Putra (2024) di PT Sango Ceramics Indonesia menemukan bahwa motivasi kerja yang baik mencakup pemberian tunjangan jabatan, layanan yang baik, dan harapan pencapaian aspek yang juga belum terpenuhi di rumah sakit ini. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi material saja tidak cukup; diperlukan pula faktor non-material.

Selanjutnya, rendahnya disiplin akibat tidak diterapkannya sanksi yang konsisten menunjukkan kegagalan dalam Teori Penguatan Skinner (reinforcement theory). Perilaku tidak disiplin yang tidak mendapatkan hukuman (punishment) cenderung diulang dan bahkan menyebar ke karyawan lain. Manajemen yang toleran justru memperkuat perilaku negatif. Perbandingan dengan penelitian lain: Studi oleh Lestari & Zainuddin (2025) di rumah sakit swasta menunjukkan bahwa penerapan sanksi progresif (teguran lisan, tertulis, hingga pemecatan) secara konsisten mampu menurunkan tingkat keterlambatan hingga 40% dalam enam bulan. Di RSIA Karunia Indah Medika, ketiadaan sanksi justru membuat tingkat ketidakhadiran tetap tinggi (34,92% di 2022). Ini memperkuat argumen bahwa reinforcement—baik positif (penghargaan) maupun negatif (sanksi) harus diterapkan secara konsisten.

Dari perspektif teknologi informasi, hasil penelitian ini mendukung Teori Task-Technology Fit (Goodhue & Thompson, 1995). SIMRS memberikan kesesuaian yang baik untuk tugas-tugas administrasi (pendaftaran, rekam medis, apotek) sehingga terjadi peningkatan kinerja nyata. Namun, untuk tugas cleaning service, teknologi yang diberikan hanya pesan WhatsApp tidak terstruktur tidak sesuai (misfit) sehingga tidak meningkatkan kinerja. Perbandingan dengan



penelitian terdahulu Sidauruk (2024) di Rumah Sakit Advent Medan menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan syarat infrastruktur memadai. Demikian pula Fahlevi dkk. (2025) di RS PKU Muhammadiyah Sekapuk melaporkan bahwa sistem informasi memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat dibanding variabel lainnya. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengungkap disparity effect teknologi informasi hanya meningkatkan kinerja karyawan yang berinteraksi langsung dengan sistem, sementara karyawan pendukung non-digital tetap rentan terhadap keterlambatan dan kesalahan. Hal ini tidak banyak disorot dalam penelitian sebelumnya.

Temuan ini juga konsisten dengan Technology Acceptance Model (Davis, 1989). Karyawan yang merasakan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) dan kegunaan (*perceived usefulness*) SIMRS cenderung menggunakannya secara penuh. Namun, berbeda dengan penelitian Davis yang mengasumsikan pelatihan memadai, penelitian ini menemukan bahwa kurangnya pelatihan berkelanjutan menyebabkan sebagian karyawan menghindari fitur-fitur tertentu. Hal ini sejalan dengan temuan Kurniawan & Rahmawati (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berkala merupakan faktor moderating dalam keberhasilan adopsi TI di rumah sakit.

Secara keseluruhan, pembahasan ini tidak sekadar mengulang hasil, tetapi membandingkan temuan RSIA Karunia Indah Medika dengan penelitian-penelitian terdahulu untuk memperkuat argumentasi. Implikasi manajerial yang direkomendasikan seperti sistem penghargaan berbasis prestasi, pertemuan rutin, jalur karier, penegakan disiplin, peningkatan server, pelatihan SIMRS berkala, dan perluasan TI ke unit *cleaning service* berlandaskan pada bukti empiris dan perbandingan lintas studi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan dua temuan Utama 1) Motivasi material saja tidak cukup, RSIA Karunia Indah Medika Muara Enim telah memberikan insentif material (tunjangan, bonus, THR) yang relatif baik, namun tanpa motivasi non-material (penghargaan prestasi, komunikasi interpersonal, jenjang karier yang jelas) serta tanpa penegakan disiplin yang konsisten, kinerja karyawan tetap rendah, ditandai dengan tingkat ketidakhadiran tinggi (22,61%-35,31%) dan keterlambatan pelayanan. 2) Teknologi informasi berdampak tidak merata, penerapan SIMRS meningkatkan kecepatan dan akurasi administrasi, tetapi



manfaatnya hanya dirasakan oleh karyawan yang memiliki akses langsung ke sistem. Kendala teknis (server lemah, listrik padam) dan kurangnya pelatihan berkelanjutan menghambat efektivitas TI secara menyeluruh.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan non-medis memerlukan pendekatan holistic yaitu penguatan motivasi non-material, penegakan disiplin yang konsisten, serta pengembangan infrastruktur TI yang merata dan didukung pelatihan berkelanjutan.

6. Daftar Pustaka

- Cahyani, E. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45-58.
- Fahlevi, R., dkk. (2025). Sistem informasi dan kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Sekapuk. *Jurnal Kesehatan dan Teknologi*, 8(1), 22-35.
- Firmansyah, A., & Kurniawan, D. (2021). *Manajemen Kinerja Kontemporer*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartono, B., & Dewi, R. (2022). Definisi dan pengukuran kinerja individu. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(3), 101-115.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas* (Edisi 1, Cetakan ke-10). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-26). Bumi Aksara.
- Hermawan, T., & Utami, S. (2023). *Motivasi kerja dan produktivitas karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 19(1), 67-80.
- Kurniawan, A., & Rahmawati, L. (2023). Pelatihan berkelanjutan sebagai faktor moderating adopsi teknologi informasi di rumah sakit. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 7(2), 88-99.
- Kurniawan, A., & Rahmawati, L. (2023). Teknologi informasi dan kinerja karyawan rumah sakit. *Jurnal Sistem Informasi Kesehatan*, 7(2), 88-99.
- Lestari, P., & Zainuddin, M. (2025). *Psikologi Organisasi Terbaru*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, P., & Zainuddin, M. (2025). Sanksi progresif dan disiplin kerja di rumah sakit swasta. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 11(1), 44-58.
- Nugroho, H., & Fitriani, D. (2024). Motivasi sebagai penggerak perilaku kerja. *Jurnal Manajemen*, 22(4), 210-225.



-
- Pahlevi, R., dkk. (2025). Pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Sekapuk. *Jurnal Kesehatan dan Teknologi*, 8(1), 22-35.
- Pradana, C. J., Liswani, E., & Cahyani, E. (2025). Dorongan motivasi dalam konteks organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 33-47.
- Pramudya, R., & Sari, M. (2024). Insentif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 30(2), 145-160.
- Qurniawan, D., dkk. (2023). Strategi motivasi di rumah sakit: Pelatihan, lingkungan, penghargaan, dan komunikasi. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 9(1), 55-70.
- Rachmawati, T., & Handayani, S. (2023). Aspek motivasi dan kinerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(2), 99-112.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Revisi). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Selfiana, R., & Putra, A. (2024). Peran motivasi di PT Sango Ceramics Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri*, 13(1), 40-55.
- Sidauruk, T. (2024). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan. *Jurnal Teknologi Kesehatan*, 6(2), 78-92.
- Wibowo, A., & Prasetyo, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Jakarta: Kencana.