

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Adopsi Teknolgi Informasi Electronic Medical Record (EMR) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di RSUD Kab Kediri

Salma Arini Putri*, Umi Muawanah, FX Bhakti Hendrakusuma, Tri Cicik Wijayanti

Universitas Gajayana, Malang, Indonesia

Email: salmaarini1258@gmail.com*

Abstrak:

Kinerja karyawan rumah sakit memegang peranan penting dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan. Di RSUD Kabupaten Kediri, tingginya beban kerja, dinamika pelayanan pasien, kondisi lingkungan kerja, serta penerapan teknologi informasi seperti Electronic Medical Record (EMR) menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan adopsi teknologi informasi EMR terhadap kinerja karyawan serta menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi. Tujuan khusus penelitian adalah menilai pengaruh langsung lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, mengidentifikasi pengaruh keduanya terhadap motivasi kerja, serta menguji sejauh mana motivasi mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan teknologi informasi dengan kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Kediri. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares. Data dikumpulkan dari 100 karyawan rumah sakit melalui instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel sesuai model konseptual penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Teknologi informasi EMR juga berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji mediasi membuktikan bahwa motivasi berperan sebagai mediator pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja serta mediator pada pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh fasilitas dan teknologi, tetapi juga oleh keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menumbuhkan motivasi kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Teknologi Informasi; Motivasi Kerja.

Abstract:

The performance of hospital employees plays an important role in determining the quality of health services. At the Kediri Regency Hospital, the high workload, the dynamics of patient services, the conditions of the work environment, and the application of information technology such as Electronic Medical Record (EMR) are factors that affect work effectiveness. This study aims to analyze the influence of the work environment and the adoption of EMR information technology on employee performance and test the role of motivation as a mediating variable. The specific purpose of the study was to assess the direct influence of the work environment and information technology on employee performance, identify the influence of both on work motivation, and test the extent to which motivation is able to mediate the relationship between the work environment and information technology and employee performance at the Kediri Regency Hospital. The research method uses a quantitative approach with Structural Equation Modeling techniques based on Partial Least Squares. Data was collected from 100 hospital employees through questionnaire instruments that have been tested for validity and reliability. The analysis was carried out to test the direct and indirect relationship between variables according to the conceptual model of the research. The results of the study show that the work environment has a positive effect on employee motivation and performance. EMR information technology also has a positive effect on motivation and performance. Work motivation has a positive influence on employee performance. The mediation test proves that motivation plays a role as a mediator on the influence of the work environment on performance and a mediator on the influence of information technology on performance. These findings confirm that the improvement in hospital employee performance is not only determined by facilities and technology, but also by the organization's success in creating a supportive work environment and fostering work motivation.

Keywords: Work Environment; Information Technology; Work Motivation.

PENDAHULUAN

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, teknologi informasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Sukmana & Mulyana (2025) serta Galigo dkk. (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Anna & Sukoco (2024) menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui motivasi. Nurhaliza, Rapini, & Hartono (2024) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara Zuleha, Sawitri, & Hendayana (2024) menemukan bahwa pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja dimoderasi oleh motivasi. Augustinus & Halim (2021) serta Kuswati (2020) menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam konteks rumah sakit, Paramarta & Astika (2020), Pakpahan & Syahreza (2025), serta Mudiansyah dkk. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian tentang implementasi EMR juga telah dilakukan oleh Andika dkk. (2025), Ayuni dkk. (2024), dan Kavandi dkk. (2024). Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengujian peran motivasi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan adopsi teknologi informasi EMR terhadap kinerja karyawan secara simultan di lingkungan rumah sakit daerah, sehingga penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut.

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat di suatu wilayah. Pelayanan kesehatan yang optimal hanya dapat dicapai apabila didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Salah satu sumber daya yang paling menentukan adalah sumber daya manusia, karena keberadaannya menjadi aspek vital yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan organisasi (Pakpahan & Syahreza, 2025). Sumber daya manusia juga berperan sebagai faktor utama dalam peningkatan mutu pelayanan, yang tercermin melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam menjaga kualitas layanan kesehatan, yang pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai aspek pendukung seperti lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi (Utari & Mulyanti, 2025).

Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di RSUD Kabupaten Kediri, kinerja karyawan masih menghadapi tantangan operasional yang terlihat dari dinamika pelayanan sehari-hari. Pada periode kunjungan pasien yang tinggi, waktu tunggu pelayanan rawat jalan dapat mencapai sekitar 90–120 menit, terutama pada poli dengan jumlah kunjungan terbesar. Tenaga kesehatan dalam satu shift tercatat dapat menangani lebih dari 25 pasien per hari, sehingga fokus pelayanan sering terbagi antara tindakan klinis dan penyelesaian administrasi. Selain itu, proses penginputan rekam medis elektronik (EMR) tidak selalu dapat dilakukan secara langsung setelah pelayanan karena keterbatasan waktu dan kondisi sistem, sehingga sebagian data diinput setelah jam pelayanan berakhir. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya kelelahan kerja, potensi keterlambatan dokumentasi medis, serta penurunan ketelitian pelayanan pada jam sibuk. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rumah sakit belum sepenuhnya berada pada kondisi optimal dan memerlukan dukungan faktor organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) menjadi aspek penting dalam menjamin mutu pelayanan dan melindungi seluruh sumber daya manusia rumah sakit. Penelitian di RS Siloam Bali menunjukkan bahwa tenaga medis menghadapi risiko tinggi kecelakaan kerja seperti tertusuk jarum, luka bakar, terkilir, dan infeksi, yang berdampak langsung pada kinerja perawat (Cahyani & Prianthara, 2022). Kondisi tersebut juga ditemukan pada RS Cakra Husada, di mana kecelakaan kerja yang dominan adalah *Needle Stick Injury* (NSI) yang dialami perawat serta cedera pada petugas kebersihan dan teknisi sarana rumah sakit. Rumah sakit ini telah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) serta menyediakan fasilitas proteksi kebakaran, APD, dan prosedur pelaporan kecelakaan kerja (Ramadhani & Suratman, 2024). Situasi yang serupa juga terdapat di rumah sakit tempat penelitian ini, di mana penerapan K3RS telah menjadi bagian penting dalam menunjang mutu pelayanan sekaligus melindungi tenaga kesehatan. Berdasarkan fakta di lapangan, masih ditemukan beberapa tantangan, seperti pengaturan efisiensi suhu AC hanya pada kisaran 20–24°C selama jam kerja, yang dinilai kurang optimal karena ruangan seharusnya tetap dingin untuk mencegah pertumbuhan bakteri dan menekan risiko infeksi. Selain itu, pernah terjadi kasus kelalaian perawat yang tidak mendapatkan informasi jelas mengenai status penyakit pasien, sehingga terjadi insiden tertusuk jarum suntik dari pasien yang mengidap HIV dan Hepatitis B. Kejadian tersebut mendorong manajemen untuk segera melakukan pemeriksaan kepada tenaga kesehatan yang terdampak. Sebagai langkah pencegahan, rumah sakit juga telah melaksanakan program vaksinasi Hepatitis B bagi seluruh karyawan mengingat tingginya potensi paparan darah dan cairan tubuh. Fenomena lain yang pernah dialami adalah keterbatasan fasilitas sebelum adanya pembangunan gedung baru, di mana satu kamar rawat dapat diisi hingga lima pasien. Kondisi ini meningkatkan risiko infeksi silang antar pasien akibat ruang yang sempit dan kepadatan yang tinggi. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi K3RS tidak hanya bergantung pada regulasi dan kebijakan formal, tetapi juga harus memperhatikan kondisi nyata di lapangan, termasuk aspek teknis, perilaku tenaga kesehatan, serta keterbatasan fasilitas. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih lanjut efektivitas implementasi K3RS di rumah sakit ini guna menekan risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Pemilihan motivasi sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini didasarkan pada adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sukmana & Mulyana (2025) serta Galigo et al. (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Anna & Sukoco (2024) menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui motivasi. Demikian pula, penelitian terkait teknologi informasi juga memberikan hasil yang beragam. Nurhaliza, Rapini, & Hartono (2024) menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara Zuleha, Sawitri, & Hendayana (2024) menemukan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh langsung, melainkan dimoderasi oleh motivasi. Dengan demikian, motivasi dipandang tepat untuk dijadikan variabel mediasi karena mampu menjelaskan secara lebih komprehensif hubungan antara lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjembatani inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, dua teori utama yang relevan untuk mendukung analisis adalah *Resource-Based View* (RBV) dan *Technology Acceptance Model* (TAM). RBV menekankan bahwa sumber daya internal organisasi, baik berupa aset fisik maupun nonfisik, merupakan kunci dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Pearce & Robinson, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dan teknologi informasi yang efektif dapat dipandang sebagai sumber daya strategis yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan, sehingga mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Sementara itu, TAM memberikan kerangka untuk memahami penerimaan dan penggunaan teknologi oleh individu melalui dua konstruk utama, yaitu persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) (Davis, 1989). Dalam konteks rumah sakit, karyawan akan termotivasi untuk mengadopsi teknologi informasi apabila mereka menilai sistem tersebut bermanfaat bagi peningkatan kinerja dan mudah dioperasikan. Dengan demikian, kombinasi RBV dan TAM memberikan dasar teoretis yang kuat untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dan teknologi informasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran motivasi sebagai faktor mediasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan adopsi teknologi informasi electronic medical record (EMR) terhadap motivasi dan kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Kediri, serta peran motivasi sebagai mediator antara keduanya. Rumusan masalah penelitian meliputi pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta peran motivasi dalam memediasi hubungan tersebut. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi manajemen RSUD Kabupaten Kediri untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan optimalisasi teknologi EMR, yang dapat mendukung kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, terutama dalam memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut, serta memperkaya literatur tentang peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kabupaten Kediri, Jawa Timur. RSUD Kabupaten Kediri merupakan salah satu rumah sakit umum daerah milik pemerintah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, baik pelayanan dasar maupun pelayanan rujukan. Sebagai institusi kesehatan publik, rumah sakit ini menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, di antaranya terkait dengan kondisi lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta motivasi karyawan dalam mendukung kinerja organisasi.

Pemilihan RSUD Kabupaten Kediri sebagai lokasi penelitian didasarkan pada relevansi dengan fokus penelitian, yaitu menelaah pengaruh lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Rumah sakit ini sedang berupaya meningkatkan mutu pelayanan melalui perbaikan fasilitas, penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit (EMR), serta penguatan sumber daya manusia. Oleh karena

itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Kediri serta memberikan kontribusi praktis bagi strategi pengelolaan rumah sakit daerah.

2. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Penelitian kuantitatif dipilih karena berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik, sedangkan *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung (Sugiyono, 2022).

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan RSUD Kabupaten Kediri sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja, teknologi informasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM). Metode ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis model dengan variabel laten yang kompleks, menguji hubungan mediasi, serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2022).

a. Populasi

Populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2022). Penelitian ini mengambil populasi yang terlibat dalam operasional rumah sakit seperti manajer, kepala bagian, dokter, perawat, farmasi, laboratorium, radiologi dan administrasi. Terdapat estimasi kurang lebih berjumlah 100 orang yang menjadi fokus populasi pada penelitian ini.

b. Sampel

Sampel merujuk pada sebagian kecil dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2022), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, biasanya dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 100 orang yang bekerja di RSUD Kabupaten Kediri.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara numerik, seperti skor atau nilai yang berkaitan dengan kinerja organisasi, tingkat kepuasan, serta indikator performa lainnya. Jenis data ini sering digunakan bersamaan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Sumber data dalam penelitian ini dapat berasal dari berbagai pihak yang terlibat langsung dalam operasional organisasi. Untuk data kuantitatif, sumbernya berasal dari kuesioner kepada pihak yang terlibat dalam operasional rumah sakit, seperti manajer, kepala bagian, dokter, perawat, farmasi, laboratorium, radiologi, dan administrasi.

4. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dalam penelitian ini merujuk pada sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Untuk memastikan validitas, kuesioner atau instrumen penelitian lainnya akan diuji melalui uji validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi memastikan bahwa setiap item dalam instrumen relevan dengan tujuan penelitian, sementara validitas konstruk menguji apakah instrumen mampu mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dengan cara yang tepat. Validitas instrumen dapat diuji dengan meminta pendapat dari para ahli di bidang manajemen, inovasi, atau sektor kesehatan untuk memastikan kelayakan dan kesesuaian instrumen.

Reliabilitas dalam penelitian ini berkaitan dengan konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan dengan instrumen yang sama dalam kondisi yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas, peneliti dapat menggunakan uji konsistensi internal seperti alpha Cronbach, yang mengukur sejauh mana keterkaitan antar item dalam instrumen. Jika instrumen memiliki nilai alpha Cronbach yang tinggi, maka instrumen tersebut dianggap reliabel, artinya dapat memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat dilakukan dengan melakukan uji coba instrumen pada sampel kecil sebelum diterapkan pada sampel yang lebih besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel

a. Analisa Variabel Lingkungan Kerja

Secara keseluruhan, seluruh indikator variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di RSUD Kabupaten Kediri tergolong kondusif, aman, dan mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

b. Analisa Variabel Teknologi Informasi

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi di RSUD Kabupaten Kediri telah berjalan sangat baik serta mendukung peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan kesehatan.

c. Analisa Variabel Motivasi

Secara keseluruhan, seluruh indikator motivasi berada pada kategori tinggi, yang berarti karyawan RSUD Kabupaten Kediri memiliki motivasi kerja yang baik dan mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi.

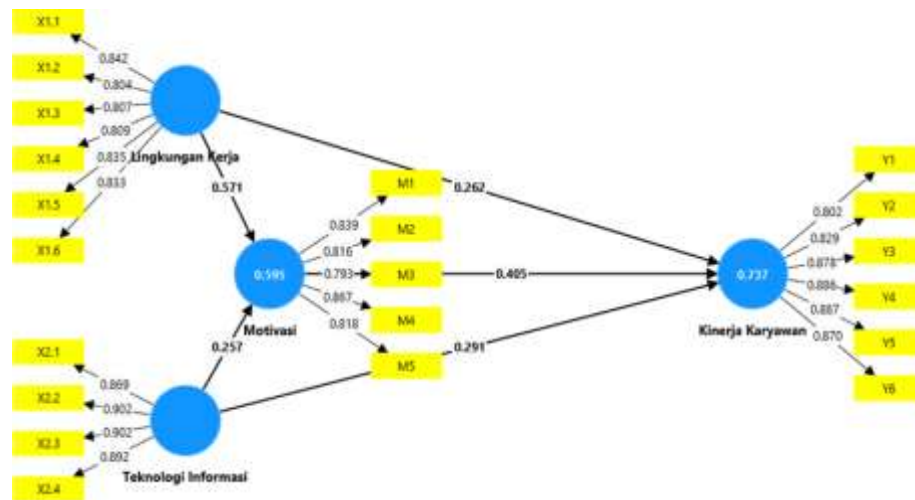
d. Analisa Variabel Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Kabupaten Kediri berada pada tingkat yang tinggi dan mendukung efektivitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

2. Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator pembentuknya dalam penelitian ini. Pada tahap ini, dilakukan evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas setiap indikator pada variabel lingkungan kerja, teknologi informasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Evaluasi *outer model* penting untuk

memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat.



Gambar 1. Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

a) Hasil convergent validity

Dari jumlah kuesioner atau angket yang dapat diolah, yaitu sebanyak 100 responden dalam penelitian ini, kemudian data tersebut ditabulasikan menggunakan microsoft excel (.xls) dan di *Save As* dengan format .csv (*comma delimited*), data tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan metode SEM PLS dengan menggunakan *software* pengolahan data SmartPLS 4.0 *Professional Editions*. Nilai *convergen validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Berikut hasilnya:

Tabel 1. Hasil Analisis Loading Factors

Item	Lingkungan Kerja	Teknologi Informasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,842			
X1.2	0,804			
X1.3	0,807			
X1.4	0,809			
X1.5	0,835			
X1.6	0,833			
X2.1		0,869		
X2.2		0,902		
X2.3		0,902		
X2.4		0,892		
M1			0,839	
M2			0,816	
M3			0,793	
M4			0,867	
M5			0,818	
Y1				0,802

Y2	0,829
Y3	0,878
Y4	0,886
Y5	0,887
Y6	0,870

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid karena rata rata nilai loading factor diatas 0,7 dan sudah memenuhi convergent validity.

b) Hasil Discriminant Validity

Dalam penelitian ini, discriminant validity dianggap valid atau memenuhi kriteria apabila setiap indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada nilai *cross loading* pada variabel lainnya.

Tabel 2. Hasil Analisis Cross Loadings

Item	Lingkungan Kerja	Teknologi Informasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
X1.1	0,842	0,542	0,602	0,579
X1.2	0,804	0,526	0,602	0,630
X1.3	0,807	0,531	0,575	0,565
X1.4	0,809	0,648	0,672	0,633
X1.5	0,835	0,505	0,607	0,653
X1.6	0,833	0,637	0,624	0,707
X2.1	0,642	0,869	0,559	0,677
X2.2	0,578	0,902	0,579	0,622
X2.3	0,583	0,902	0,528	0,644
X2.4	0,651	0,892	0,648	0,678
M1	0,648	0,542	0,839	0,617
M2	0,458	0,451	0,816	0,559
M3	0,685	0,584	0,793	0,690
M4	0,584	0,482	0,867	0,630
M5	0,672	0,600	0,818	0,740
Y1	0,611	0,590	0,669	0,802
Y2	0,612	0,545	0,704	0,829
Y3	0,717	0,621	0,651	0,878
Y4	0,699	0,678	0,688	0,886
Y5	0,681	0,672	0,680	0,887
Y6	0,629	0,683	0,690	0,870

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai cross loading masing-masing indikator menunjukan nilai yang lebih tinggi daripada nilai cross loading indikator tersebut dalam konstruk lainnya. Discriminant validity dengan pendekatan cross loading terpenuhi atau dinyatakan valid.

c) Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,738
Lingkungan Kerja	0,675
Motivasi	0,684
Teknologi Informasi	0,794

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 3 nilai yang tertera pada Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel lebih besar dari 0,5 sehingga hasil analisis validitas konvergen (AVE) dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi syarat kelayakan uji validitas konvergen dan dapat dikatakan seluruh variabel tersebut dapat menjelaskan selisih indikatornya sebesar atau lebih dari 50%.

d) Hasil composite reliability

Tabel 4. Hasil Analisis Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,930
Lingkungan Kerja	0,905
Motivasi	0,889
Teknologi Informasi	0,915

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,7, yakni Kinerja Karyawan (0,930), Lingkungan Kerja (0,905), Motivasi (0,889), dan Teknologi Informasi (0,915). Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk analisis pada tahap berikutnya.

e) Hasil Cronbach Alpha

Tabel 5. Hasil Analisis Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,929
Lingkungan Kerja	0,904
Motivasi	0,885
Teknologi Informasi	0,914

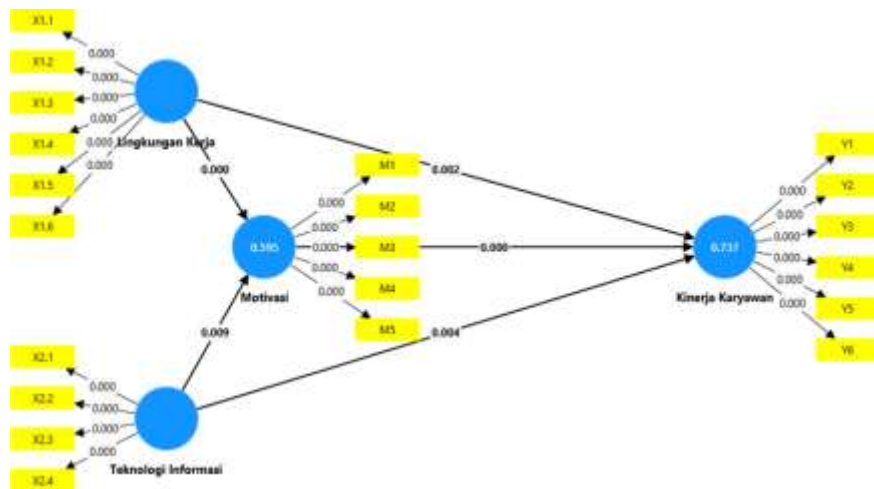
Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yaitu Kinerja Karyawan (0,929), Lingkungan Kerja (0,904), Motivasi (0,885), dan Teknologi Informasi (0,914). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen

yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas internal yang sangat baik. Dengan mengacu pada standar minimum 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

3. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)

Setelah melakukan evaluasi outer model, tahap berikutnya adalah pengujian inner model untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini. Inner model digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Analisis ini juga mempertimbangkan peran Motivasi sebagai variabel intervening dalam model penelitian.



Gambar 2. Model Pengukuran (Inner Model)

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

a. Hasil R – Square

Dalam penelitian ini, R-square menunjukkan bahwa adanya efek pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dan digunakan untuk mengukur akurasi model prediktif. Pengaruh tersebut bisa dikategorikan lemah, moderat atau substansial.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,737	0,728
Motivasi	0,595	0,586

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai R-square menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini. Nilai R-square untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,737 (R-square adjusted 0,728), yang berarti 73,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi, dan Motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R-square untuk Motivasi sebesar 0,595 (R-square adjusted 0,586), menunjukkan bahwa 59,5%

variasi motivasi karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Teknologi Informasi, sedangkan 40,5% dipengaruhi faktor eksternal lainnya.

b. Hasil Q – Square

Uji Q-Square (Q^2) merupakan pengujian predictive relevance pada model struktural (inner model) dalam analisis Partial Least Square (PLS-SEM). Pengujian ini digunakan untuk menilai kemampuan model penelitian dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan hubungan antar variabel yang dibangun dalam model. Dengan kata lain, Q^2 menunjukkan seberapa baik nilai observasi dapat direkonstruksi oleh model serta seberapa akurat estimasi parameter yang dihasilkan. Model dikatakan memiliki predictive relevance apabila nilai Q^2 lebih besar dari 0.

Nilai Q^2 sebesar 0,893 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki predictive relevance yang sangat kuat. Nilai ini mengindikasikan bahwa model mampu merekonstruksi data observasi dengan tingkat ketepatan yang tinggi, sehingga hubungan antar variabel dalam model tidak hanya signifikan secara statistik tetapi juga memiliki kemampuan prediktif yang baik. Secara metodologis, nilai Q^2 yang jauh di atas nol menandakan bahwa model struktural yang dibangun telah memenuhi kriteria kelayakan dalam hal akurasi prediksi terhadap variabel dependen.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, K3RS, EMR, dan motivasi memiliki kontribusi prediktif yang besar terhadap kinerja. Artinya, kombinasi variabel tersebut mampu menggambarkan kondisi empiris yang terjadi di lapangan secara representatif. Nilai Q^2 yang mendekati angka 1 juga menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil, sehingga model penelitian ini dapat dikatakan memiliki kualitas prediksi yang baik dan layak digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan serta pengujian hipotesis penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Analisa bootstrapping

	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0,571	0,572	0,088	6,507	0,000
Teknologi Informasi -> Motivasi	0,257	0,261	0,099	2,605	0,009
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,262	0,266	0,085	3,092	0,002
Teknologi Informasi -> Kinerja Karyawan	0,291	0,295	0,102	2,851	0,004
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,405	0,399	0,101	4,027	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

Berdasarkan Tabel 7 Nilai path coefficients menunjukkan bahwa seluruh variabel antar variabel memiliki arah yang positif. Berikut adalah penjelasan hasil bootstrapping untuk setiap hipotesis:

a) Hipotesis 1

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di RSUD Kabupaten Kediri.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai original sample sebesar 0,571 serta nilai T-statistics sebesar 6,507 dan p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang terbentuk dalam diri mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dalam penelitian ini diterima.

b) Hipotesis 2

H2: Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di RSUD Kabupaten Kediri

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai original sample 0,257, nilai T-statistics 2,605 dan p-value $0,009 < 0,05$. Artinya, penerapan teknologi informasi seperti sistem Electronic Medical Record (EMR) mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi diterima.

c) Hipotesis 3

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kabupaten Kediri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga dinyatakan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,262, T-statistics sebesar 3,092 dan p-value $0,002 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima.

d) Hipotesis 4

H4: Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kabupaten Kediri.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Teknologi Informasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample 0,291, nilai T-statistics 2,851 dan p-value $0,004 < 0,05$. Artinya, pemanfaatan teknologi informasi seperti EMR dalam menunjang aktivitas kerja dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

e) Hipotesis 5

H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kabupaten Kediri.

Hasil uji hipotesis juga menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample 0,405, T-statistics 4,027 dan p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi

pula kinerja yang dapat dicapai dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Tabel 8. Hasil Analisa Mediasi

	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,231	0,230	0,075	3,093	0,002
Teknologi Informasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,104	0,101	0,042	2,513	0,012

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4.0, 2025

a. Hipotesis 6

H6: Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Kediri.

Berdasarkan hasil analisis, Motivasi secara signifikan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,231, T-statistics sebesar 3,093, dan p-value $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja sebagai pendorong utama produktivitas. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya mediasi Motivasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan diterima.

b. Hipotesis 7

H7: Motivasi memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Kediri.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi dengan nilai original sample sebesar 0,104, T-statistics sebesar 2,513, dan p-value $0,012 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi teknologi informasi seperti penggunaan EMR mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis mengenai peran mediasi Motivasi pada hubungan antara Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan diterima.

c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan di RSUD Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.18, hipotesis pertama diterima dengan nilai original sample sebesar 0,571, nilai T-statistic 6,507, dan p-value $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara spesifik diukur melalui enam indikator, yaitu kebersihan dan sanitasi, keamanan lingkungan kerja, kenyamanan kerja, ergonomi dan fasilitas kerja, pengendalian infeksi dan paparan, serta ketersediaan alat pelindung diri (APD). Artinya, ketika tenaga kesehatan menilai ruang kerja bersih, sanitasi terjaga, lingkungan aman dari risiko kecelakaan, posisi kerja ergonomis, fasilitas kerja memadai, prosedur pengendalian infeksi berjalan baik, serta APD tersedia dan layak pakai,

maka mereka merasa lebih siap, aman, dan terdorong untuk bekerja secara optimal. Nilai T-statistic yang jauh di atas batas 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh ini kuat dan signifikan secara statistik.

Jika dikaitkan dengan teori Resource Based View (RBV), lingkungan kerja yang baik merupakan sumber daya internal rumah sakit yang bersifat valuable (bernilai), rare (langka), inimitable (sulit ditiru), dan non-substitutable (tidak tergantikan). Kondisi fisik dan sosial kerja yang mendukung akan membentuk keunggulan kompetitif melalui peningkatan motivasi. Lingkungan kerja yang sehat juga menciptakan psychological comfort yang dapat menggerakkan individu untuk menunjukkan kinerja optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam perspektif RBV berperan sebagai daya ungkit motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sukmana & Mulyana (2025) serta Galigo, Kadir, Kadir, & Sobarsyah (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula motivasi kerja yang muncul pada karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa pihak manajemen RSUD Kabupaten Kediri perlu memastikan kualitas lingkungan kerja selalu terjaga sesuai indikator yang diukur dalam penelitian, yaitu kebersihan dan sanitasi, keamanan lingkungan kerja, kenyamanan kerja, ergonomi dan fasilitas kerja, pengendalian infeksi dan paparan, serta ketersediaan alat pelindung diri (APD). Semakin baik kondisi keenam aspek tersebut dirasakan karyawan, semakin tinggi motivasi kerja yang muncul dalam diri mereka untuk melaksanakan tugas pelayanan kesehatan secara optimal. Lingkungan kerja yang bersih, aman, didukung fasilitas memadai, serta terlindung dari risiko paparan kerja membuat tenaga kesehatan merasa lebih siap dan nyaman dalam bekerja.

Dengan demikian, investasi rumah sakit dalam menjaga standar kebersihan, keselamatan kerja, ketersediaan fasilitas ergonomis, serta pengendalian infeksi dan APD bukan hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga terbukti mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Upaya perbaikan lingkungan kerja yang terfokus pada indikator-indikator tersebut menjadi langkah strategis dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia rumah sakit.

Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan

Nilai original sample sebesar 0,257 dengan T-statistic 2,605 dan p-value $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Hasil ini menandakan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap penerapan teknologi informasi, semakin tinggi motivasi kerja yang muncul. Dalam penelitian ini, teknologi informasi diukur melalui indikator expectations, usefulness, ease of use, dan compatibility. Artinya, ketika sistem yang digunakan sesuai harapan pengguna, dirasakan bermanfaat dalam pekerjaan, mudah dioperasikan, serta selaras dengan kebutuhan dan alur kerja karyawan, maka teknologi tersebut mampu mendorong peningkatan motivasi kerja.

Dalam konteks rumah sakit, teknologi informasi yang dimaksud tidak hanya terbatas pada *Electronic Medical Record* (EMR), tetapi juga mencakup sistem pendaftaran pasien digital, sistem penjadwalan layanan, pelaporan laboratorium terintegrasi, sistem resep elektronik, serta dashboard monitoring kinerja. EMR sendiri berfungsi menyimpan data pasien

secara terpusat, memudahkan akses riwayat medis, mempercepat pencatatan tindakan, mengurangi duplikasi dokumen, dan meminimalkan kesalahan administratif. Ketika sistem-sistem ini berjalan baik, beban kerja administratif berkurang, proses kerja menjadi lebih terstruktur, dan tenaga kesehatan dapat lebih fokus pada pelayanan inti, sehingga muncul rasa terbantu dan meningkatkan semangat kerja.

Dalam perspektif *Technology Acceptance Model* (TAM), penggunaan teknologi akan diterima apabila pengguna meyakini bahwa teknologi tersebut mudah digunakan (*perceived ease of use*) dan memberikan manfaat (*perceived usefulness*). Ketika teknologi informasi membantu mempercepat pelayanan dan mengurangi beban administratif, maka kepercayaan terhadap manfaat teknologi meningkat dan pada akhirnya memengaruhi motivasi. Dengan demikian, motivasi menjadi bentuk respon psikologis positif atas penerapan teknologi informasi.

Penelitian ini didukung temuan dari Kurniawan & Prabowo (2019) yang menyatakan pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pengurangan hambatan teknis pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Handayani (2020) menemukan bahwa implementasi EMR meningkatkan efisiensi kerja tenaga kesehatan sehingga motivasi mereka ikut meningkat. Hasil ini memperkuat validitas eksternal penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa adopsi teknologi informasi bukan hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga memengaruhi motivasi kerja karyawan rumah sakit. Perlu adanya pelatihan serta pengembangan sistem yang user friendly agar teknologi semakin mudah diterima karyawan. Semakin optimal pemanfaatan teknologi, semakin besar pula dorongan motivasi kerja yang muncul. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan dukungan TI berjalan secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai original sample sebesar 0,262, T-statistic 3,092, dan p-value $0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui indikator kebersihan dan sanitasi, keamanan lingkungan kerja, kenyamanan kerja, ergonomi dan fasilitas kerja, pengendalian infeksi dan paparan, serta ketersediaan alat pelindung diri (APD). Temuan ini berarti bahwa ketika tempat kerja terjaga kebersihannya, aman, nyaman, memiliki fasilitas yang mendukung secara ergonomis, serta terlindungi dari risiko paparan dan infeksi, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan optimal sehingga kinerja meningkat. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga medis dan non-medis.

Teori RBV menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber daya internal organisasi memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja secara langsung. Lingkungan kerja yang baik mampu mengoptimalkan kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*) karyawan dalam bekerja. Dengan memfasilitasi kenyamanan fisik dan psikologis, organisasi mampu meningkatkan efektivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan aset strategis yang berkontribusi terhadap keunggulan operasional rumah sakit.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Sukmana & Mulyana (2025) serta Ramadhan & Lestari (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Hal ini menguatkan bahwa hasil penelitian bukan fenomena tunggal, melainkan temuan yang berulang di berbagai konteks organisasi.

Dengan demikian, investasi dalam peningkatan fasilitas kerja, keselamatan, dan komunikasi kerja perlu terus ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit. Upaya pengelolaan lingkungan kerja yang baik terbukti menjadi strategi yang efektif dalam memperbaiki kinerja karyawan. Oleh karena itu, Hipotesis 3 dapat disimpulkan diterima dengan bukti empiris dan dukungan teori yang kuat. Manajemen rumah sakit perlu memastikan aspek kebersihan, keamanan, kenyamanan, ergonomi, pengendalian paparan, dan ketersediaan APD selalu terjaga sesuai standar. Perbaikan berkelanjutan pada indikator-indikator tersebut akan membantu menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18, teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,291, T-statistic 2,851, dan p-value $0,004 < 0,05$. Pengaruh ini berada pada kategori moderat dan lebih kuat dibanding pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Implementasi teknologi seperti EMR dapat mempercepat proses pelayanan, mengurangi kesalahan input data, serta meningkatkan akurasi layanan kesehatan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Dalam TAM, kemanfaatan teknologi (perceived usefulness) menjadi prediktor penting yang berpengaruh pada efektivitas dan kinerja. Ketika teknologi membantu penyelesaian tugas secara lebih efisien, karyawan akan bekerja lebih cepat dan tepat sehingga kinerja meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi di rumah sakit bukan sekadar digitalisasi, melainkan instrumen pendukung kinerja profesional.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Nurhaliza, Rapini, & Hartono (2024) serta Galigo, Kadir, Kadir, & Sobarsyah (2023), menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik di sektor swasta maupun organisasi layanan publik. Hal ini mempertegas bahwa keberadaan teknologi informasi yang memadai mampu mendukung pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Temuan ini menegaskan bahwa teknologi informasi menjadi faktor dinamis yang memengaruhi peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Maka diperlukan peningkatan dukungan teknis, pemeliharaan sistem, dan pelatihan intensif bagi karyawan agar teknologi dapat digunakan secara optimal. Hipotesis 4 secara kuat diterima dan memperkuat urgensi penguatan digitalisasi rumah sakit.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample 0,405, nilai T-statistic 4,027, dan p-value $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan pengaruh yang paling kuat di antara variabel lainnya terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh inisiatif, tanggung jawab, dan dedikasi dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal.

Menurut RBV, sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi adalah aset strategis yang mampu memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Motivasi merupakan penggerak internal yang meningkatkan kemampuan individu dalam memaksimalkan potensi kerja. Hal ini menegaskan bahwa motivasi bukan hanya faktor psikologis, tetapi juga sumber daya penting dalam pencapaian performa organisasi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Augustinus & Halim (2021) dan Kuswati (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik pada sektor jasa maupun instansi pemerintahan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, peningkatan motivasi harus menjadi fokus kebijakan manajemen SDM melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis. Hipotesis 5 diterima dan menunjukkan bahwa motivasi merupakan elemen fundamental yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan RSUD Kabupaten Kediri.

Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis mediasi menunjukkan nilai original sample 0,231, T-statistic 3,093, dan p-value $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi mediator signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan memunculkan rasa nyaman dan kepuasan kerja yang meningkatkan motivasi dan pada akhirnya mendorong kinerja. Mediasi ini memperjelas bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja, tetapi melalui motivasi sebagai variabel perantara.

Pada teori RBV, lingkungan kerja yang unggul menghasilkan motivasi yang tinggi sebagai human capital advantage untuk meningkatkan kinerja. Di sisi lain, teori motivasi seperti Herzberg juga menyatakan bahwa faktor kondisi kerja mempengaruhi motivasi yang kemudian berpengaruh pada kinerja. Hal ini menunjukkan adanya proses psikologis internal yang terjadi antara stimulus (lingkungan kerja) dan output (kinerja).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sukmana & Mulyana (2025) serta Galigo, Kadir, Kadir, & Sobarsyah (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja harus disertai dengan strategi peningkatan motivasi agar kinerja yang optimal dapat dicapai. Hipotesis 6 dinyatakan diterima dan menunjukkan bahwa aspek motivasional merupakan jembatan penting antara lingkungan kerja dan performa tenaga kesehatan.

Motivasi memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil bootstrap menunjukkan nilai original sample 0,104, T-statistic 2,513, dan p-value $0,012 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator yang signifikan pada hubungan antara teknologi informasi dan kinerja. Teknologi yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama dalam proses pelayanan medis, sehingga kinerja menjadi lebih baik. Pengaruh tidak langsung ini

mengonfirmasi bahwa motivasi merupakan faktor psikologis penting dalam penerimaan teknologi.

Dalam model TAM, motivasi merupakan bentuk respon internal hasil dari persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi. Ketika teknologi memberikan nilai tambah bagi pekerjaan, maka timbul dorongan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, hubungan antara teknologi dan kinerja menjadi semakin kuat karena motivasi sebagai variabel psikologis turut memainkan peran penentu.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Sianturi, Prahiawan, Imron, & Maria (2025) serta Galigo, Kadir, Kadir, & Sobarsyah (2023), membuktikan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi informasi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi harus dibarengi dengan peningkatan motivasi agar memberikan dampak signifikan pada kinerja. Dengan demikian, Hipotesis 7 diterima dan memperkuat peran motivasi sebagai variabel psikologis penting dalam implementasi digitalisasi layanan kesehatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di RSUD Kabupaten Kediri. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara teknologi informasi yang efektif mendukung efisiensi dan kualitas kerja, serta mempengaruhi motivasi secara positif. Motivasi karyawan berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada lingkungan kerja yang kondusif dan pemanfaatan teknologi informasi yang optimal. Disarankan agar manajemen RSUD Kabupaten Kediri secara berkala melakukan evaluasi lingkungan kerja dan memperbaiki sistem teknologi informasi guna mempertahankan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kesejahteraan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, N. R., Nurwati, & Maharani, S. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astima Kontruksi (PT. Askon) Kota Kendari Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 281–294.
- Anandadiva, Y., & Hidayah, E. N. (2024). Analisis Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja pada Tenaga Medis di Salah Satu Rumah Sakit Kabupaten Bogor. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 3(5), 574–587. <https://doi.org/10.55123/insologi.v3i5.4260>

- Andika, A., Kairupan, B. H. R., & Niode, N. J. (2025). Analisis Implementasi Rekam Medis Elektronik di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gunung Maria, Tomohon. *Jurnal Promotif Preventif*, 8(2), 337–346. <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
- Anggraini, N. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 315–334. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1189>
- Anna, & Sukoco, A. (2024). The Influence of Work Environment and Work Facilities on Employee Performance with Work Motivation as An Intervening Variable. *IJEED: (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 7(6). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29138/ijeed.v7i6.3009>
- Ariyanto, Y., Umar, Z., & Ardan, M. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I. A. Moeis Samarinda. *JUMANTIK*, 10(1). <https://doi.org/10.30829/jumantik.v10i1.22638>
- Aslamiyah, F., Windarti, R. A., Farleni, S., & Sanjaya, V. F. (2024). Pendekatan Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Bisnis: Strategi untuk Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2).
- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). The Effect of Motivation Towards Employee Performance for Cafe Workers in Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 5(1), 44–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.19166/%25JAMI%256%252%252022%25>
- Ayuni, A. S., Ikawati, F. R., & Ansyori, A. (2024). Implementasi Rekam Medis Elektronik di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 8(1), 224–231. <https://doi.org/10.57214/jka.v8i1.723>
- Cahyani, N. P. P. A., & Prianthara, I. B. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 18(2).
- Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Effendy, C. A., Paramarta, V., & Purwanda, E. (2024). Peran Teknologi Informasi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, dan Sistem Informasi Rumah Sakit dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit (Kajian Literatur). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4).
- Erilia, V. D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi CV. HanS & Rekan Semarang)*. Universitas Semarang.
- Ferlie, E., Crilly, T., Jashapara, A., Trenholm, S., Peckham, A., & Currie, G. (2015). Knowledge Mobilization in Healthcare Organizations: A View from the Resource-Based View of The Firm. *International Journal of Health Policy and Management*, 4(3), 127–130. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2015.35>
- Galigo, N. A. A., Kadir, N., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2024). The Influence of Work Environment and Information Technology on Outsourcing Employee Performance

- Through Motivation at PT Jaya Sakti Prasetya. *Proceedings of the 8th International Conference on Accounting, Management, and Economics*, 142–149. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-400-6_11
- Gautama, I., & Wardani, R. (2025). Analisa Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di IGD dan Ruang Rawat Inap RS Pusdikkes Puskesmas Jakarta Timur. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(2). <https://doi.org/10.35931/aq.v19i2.4809>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar ekonometrika : Basic Econometrics* (Ed. 5 Buku). Jakarta : Salemba Empat.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications Inc. <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Hall, J. A. (2018). *Accounting Information System* (6th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Kavandi, H., Al Awar, Z., & Jaana, M. (2024). Benefits, Facilitators, and Barriers of Electronic Medical Records Implementation in Outpatient Settings: A Scoping Review. *Healthcare Management Forum*, 37(4), 215–225. <https://doi.org/10.1177/08404704231224070>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing* (17th Ed.). Pearson.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2017). *E-commerce: Business. Technology. Society*. (13th edition). Pearson Education.
- Lazuardy, A. S., Andry, & Markam, H. (2024). The Effect of Interprofessional Collaboration and Total Quality Management on the Implementation of Electronic Medical Records in outpatient Units Mediated by Work Culture. *Al Makki: Health Informatics Journal*, 2(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality* (ed. 2). Harper & Row Publishers Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (ed. 15). Cengage Learning.
- Mudiansyah, A., Khoerudin, M., Farhanah, R. F., Ngurah, I. G. G. A., Zebua, A. M., Sofiana, K., Christabel, A., Shafira, I. G., Berliani, K. N., & Sikki, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dr Aryoko Sorong. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 18345–18353.
- Nasution, M. A. M. (2018). *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*. Universitas Medan Area.
- Nurhaliza, N. L., Rapini, T., & Hartono, S. (2024). Work Environment, and Information Technology The Effect of Work Environment, Workload and Information Technology

- on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1325–1336. <https://doi.org/10.3761/jimkes.v12i4.2740>
- Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Haji Medan. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 908–916. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2>
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2016). *Manajemen Strategis* (ed. 12). Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis, Kementerian Kesehatan (2022).
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 66 Tahun 2016 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit, Peraturan Menteri Kesehatan (2016).
- Ramadhani, T. B., & Suratman, A. (2024). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus RS Cakra Husada. *Journal of Indonesian Management*, 4(4), 9. <https://doi.org/10.53697/jim.v4i4.2114>
- Rambe, D. H., Lubis, M., Ritonga, N., & Purba, H. (2025). Solusi Teknologi SIMRS dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Kesehatan Publik di Indonesia. *JRIKUF: Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum*, 3(1), 33–43. <https://doi.org/10.57213/jrikuf.v3i1.488>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (ed. 18). Pearson Education.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed). Pearson Education.
- Rotea, C. C., Ploscaru, A. N., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2023). The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process. *Healthcare (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/healthcare11091236>
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2017). *Buku Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 1 Cet.27). Bumi Aksara.
- Sianturi, W. K., Prahawan, W., Imron, A., & Maria, V. (2025). The Effect of Information Technology and Performance Appraisal on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 3(1), 516–525. <https://doi.org/https://doi.org/10.69693/ijim.v3i1.345>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmana, F. L., & Mulyana. (2025). The Influence of Employee Training and Development, Work Environment, on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable: Case Study PT Jasa Raharja Aceh Regional Office. *Sultan Agung Management Journal*, 2(3).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. 9). Penerbit Kencana.

- Tsai, C. H., Eghdam, A., Davoody, N., Wright, G., Flowerday, S., & Koch, S. (2020). Effects of Electronic Health Record Implementation and Barriers to Adoption and Use: A Scoping Review and Qualitative Analysis of The Content. *Life*, 10(12), 1–27. <https://doi.org/10.3390/life10120327>
- Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.57214/jka.v7i1.264>
- Zuleha, A., Sawitri, N. N., & Hendayana, Y. (2024). The Influence of Organizational Culture, Information Technology, Work Environment and Compensation on Employee Performance Which is Moderate by Work Motivation at PT XYZ. *Dinasti Internatinal Journal of Management Science*, 5(3). <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3>